



2022 SUSTAINABILITY REPORT

台南企業 企業永續報告書



TAINAN ENTERPRISES CO., LTD.

CONTENT

關於本報告書	01
董事長的話	02
獎項與肯定	04
永續績效亮點	06
永續藍圖	07
• 利害關係人議合	09
• 辨識與回應重大主題	11

01

公司治理	16
1.1 關於臺南企業	17
1.2 公司治理	22
1.3 誠信經營	24
1.4 風險預警評估	25
1.5 TCFD 氣候變遷風險與機會管理	26

02

價值鍊革新	28
2.1 創新與循環經濟	29
2.2 永續夥伴關係	32
2.3 產品安全	36

03

環境永續	39
3.1 營運環境管理	40
3.2 水資源管理	49
3.3 化學品管理	51

04

員工關懷	52
4.1 員工檔案	53
4.2 員工薪酬福利	56
4.3 員工權益促進	60
4.4 職業安全與健康	64
4.5 職涯管理與學習	67

05

社會共榮—小南人專案	70
5.1 共振結構建立循環設計	71
5.2 「Tainan Re-Action」	
小南人永續共學行動計畫	72
5.3 持續跟進計畫：好南共學團	78

附錄一

GRI STANDARDS 揭露項目對照表 79

附錄二

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表 84

關於本報告書

本報告書為台南企業股份有限公司（以下簡稱臺南企業）所發行之第四本永續報告書，主要目的是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、公司治理面（Governance）三大面向所做的努力、執行績效及未來策略目標。期望藉由本報告讓利害關係人瞭解臺南企業在企業永續發展以及社會責任上追求持續努力的決心。

> 編制原則

本報告書已依循全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 出版之 GRI 通用準則 2021 進行編製。

> 報告書期間

揭露數據及內容 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的資料為主，部分績效數據追溯 2021 年前資訊或至 2023 年最近資訊。

> 報告書邊界與範疇

報告內文所描述之資訊範圍涵蓋臺南企業台灣、中國、印尼、柬埔寨與越南各營業據點。2022 年臺南企業未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化，本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記。

> 資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。



> 報告書發行

本報告書為臺南企業股份有限公司第四本報告書，每年定期於公司網站發行。

現行發行版本：2023 年 9 月發行

上次發行日期：2022 年 9 月

下次預定發行日期：2024 年 9 月

> 意見回饋

臺南企業股份有限公司

地址 台北市杭州南路一段 15 之 1 號 15F

聯絡單位 台南企業 永續發展暨品保部

電話 (02) 2391-6421

Email SQ@tai-nan.com



臺南企業
公司網站

董事長的話



各位利害關係人

2022 年是詭譎多變且變化快速的一年，隨著歐盟確定將於 2026 年開啟碳邊境關稅調整機制，以及台灣國家 2050 年淨零的宣示，綠色治理不只是當下的主旋律，也是檢視一家企業是否能永續經營的關鍵。

綜觀全球永續熱門趨勢，政府、投資者、客戶及大眾等利害關係人所關切的 ESG 議題，包括「氣候行動」、「供應鏈風險」、「營運韌性」、「社會參與」及「職場平權」等，而這些主題，亦是外界檢視企業永續力的指標。作為時尚產業鏈的一員，因應地緣政治與零碳經濟的世界新常態，台南企業響應「SDGs 永續發展目標」與「淨零排放」的趨勢，加速永續轉型的步伐，除了系統性訂定 ESG 發展策略與核心業務縝密串接，更跑在永續賽道的前端，推動綠色製造、責任供應鏈、多元包容職場、社會參與等四大面向，期冀藉此厚實營運韌性，為所有利害關係人創造更高的價值。

在減碳行動方面，我們透過能源轉換，設置太陽能屋頂、改用生質燃料來降低二氧化碳排放量，同時也透過製程的改善、使用變頻設備、智慧電表 EMS 系統，增加能源的使用效率，並將在明年正式導入溫室氣體盤查，搭配數位解決方案，達到循環轉型與科學化的減碳目標。

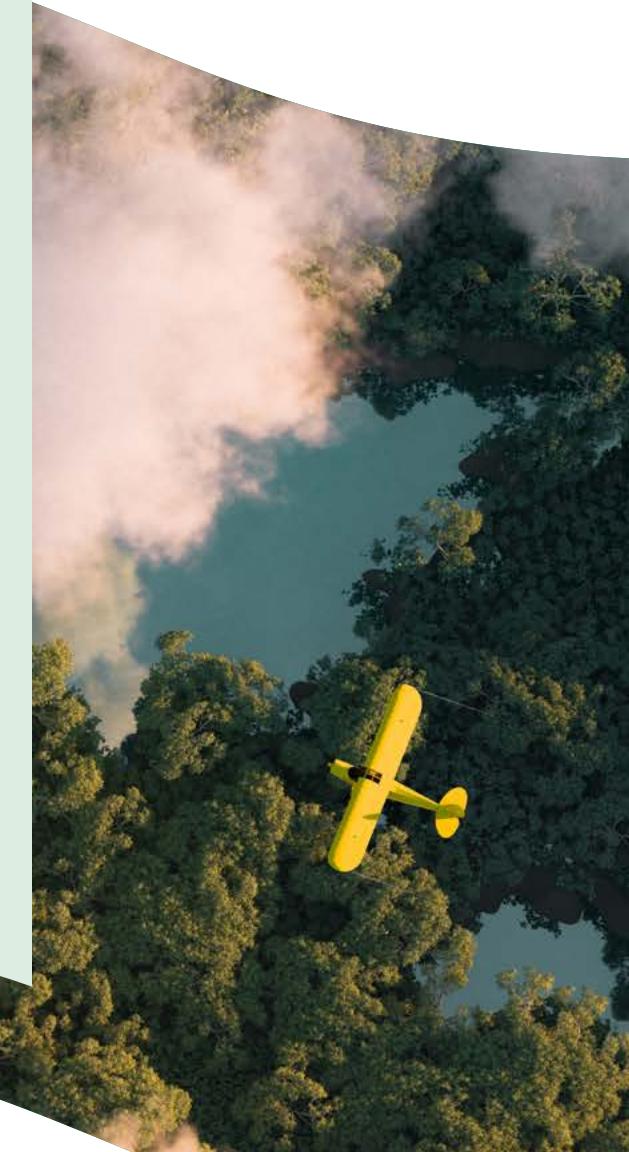
在循環經濟方面與責任生產方面，台南企業所有廠區，都有能力生產 RCS 回收聲明標準的產品，金速旺工廠更通過 GRS 全球回收標準認證，再生環保布料的使用，不僅降低對環境的負面衝擊，也減少對於一般材質布料的依賴，達成綠色製程的企業目標。

在人權保障方面，我們致力推動性別平等，從柬埔寨開始執行 P.A.C.E. 女性員工教育計畫，目前已推廣至印尼產區，越南廠區也已加入同性質的 HER project；同時我們也持續強化與社區及非營利事業機構的連結性，改善當地人民的生活。

隨著公司永續轉型，台南企業文化藝術基金會也以「永續設計的先行者」、「永續教育的領航者」、「SDGs17 最佳實踐者」重新定位，為迎接 2024 臺南 400 年，聚焦永續教育，開啟「Tainan Re-Action」共善行動，設計明日的永續教育模式，讓社會影響力倍數放大。

地球是培育企業的土壤，回饋是我們的責任。作為國際企業公民，我們默默在做的，都是彼此感恩回報的情分，台南企業以誠信、創新和毅力致力於社會和環境共好，讓永續建立在我們的企業品德上，成為永續實踐與國際同步的領先企業。

台南企業董事長
楊青峯



獎項與肯定

歷屆獎項



2012

- Ann Inc. Top Vendor Award
- Macy's 五星獎



- 遠見雜誌第 10 屆 CSR 企業社會責任獎

2014



- 天下雜誌「天下 CSR 企業公民獎」中堅企業第五名
- Macy's 五星獎



2015

- 天下雜誌「天下 CSR 企業公民獎」中堅企業第六名
- MGF Long Term Partnership Award
- Macy's 全球供應商企業公民五星獎



2016



- 天下雜誌「天下 CSR 企業公民獎」中堅企業殊榮
- 第 4 屆國家環境教育獎團體組優等獎
- HER Project 卓越執行獎



2017

- MGF Anti-Human Trafficking Award

2019

- 首屆台灣循環經濟獎 - 跨界組金獎

- 遠見企業社會責任獎 - 環境友善楷模獎
- 天下雜誌「天下 CSR 企業公民獎」中堅企業殊榮



2020

- 防疫國家隊



2021

- 獲選第六屆潛力中堅企業
- 入圍第十七屆遠見雜誌 CSR 社會創新組傑出方案



2022

- 淨零企業競爭力 優等獎



永續績效亮點

經濟面

- 投入 8 大國內外知名公協會
- 從業道德違反事件 0 件
- 營業收入較去年成長 30%
- 加入 9 項國際永續倡議行列

環境面

- 所有廠區均 RCS 再回收聲明認證
- 柬埔寨工廠通過 GOTS 全球有機紡織品認證標準
- 柬埔寨廠安裝 63 盞太陽能路燈，供廠區夜間照明

社會面

- 人權檢核 100% 通過，無童工、受迫勞工、歧視之問題
- 2,000 名員工從 PACE 教育專案中受惠
- 辦理培育課程 22 場次；培育藝文人才 401 人次
- 台南企業文化藝術基金會「Tainan Re-Action」專案，創造永續教育的共學支持體系

- 雅加達廠鍋爐啟用生質燃料，各廠區將逐步替換為潔淨能源
- 範疇一、二之溫室氣體排放量約比前年度降低 13.67%
- 整體用水量較去年減少 8.2%
- 水洗專利 - 竹子根代替石頭

- 竹子根取代水洗浮石，降低石材開採造成的環境衝擊、重金屬殘留與水汙染
- 2022 年未發生違反當地環保法規之裁罰事件

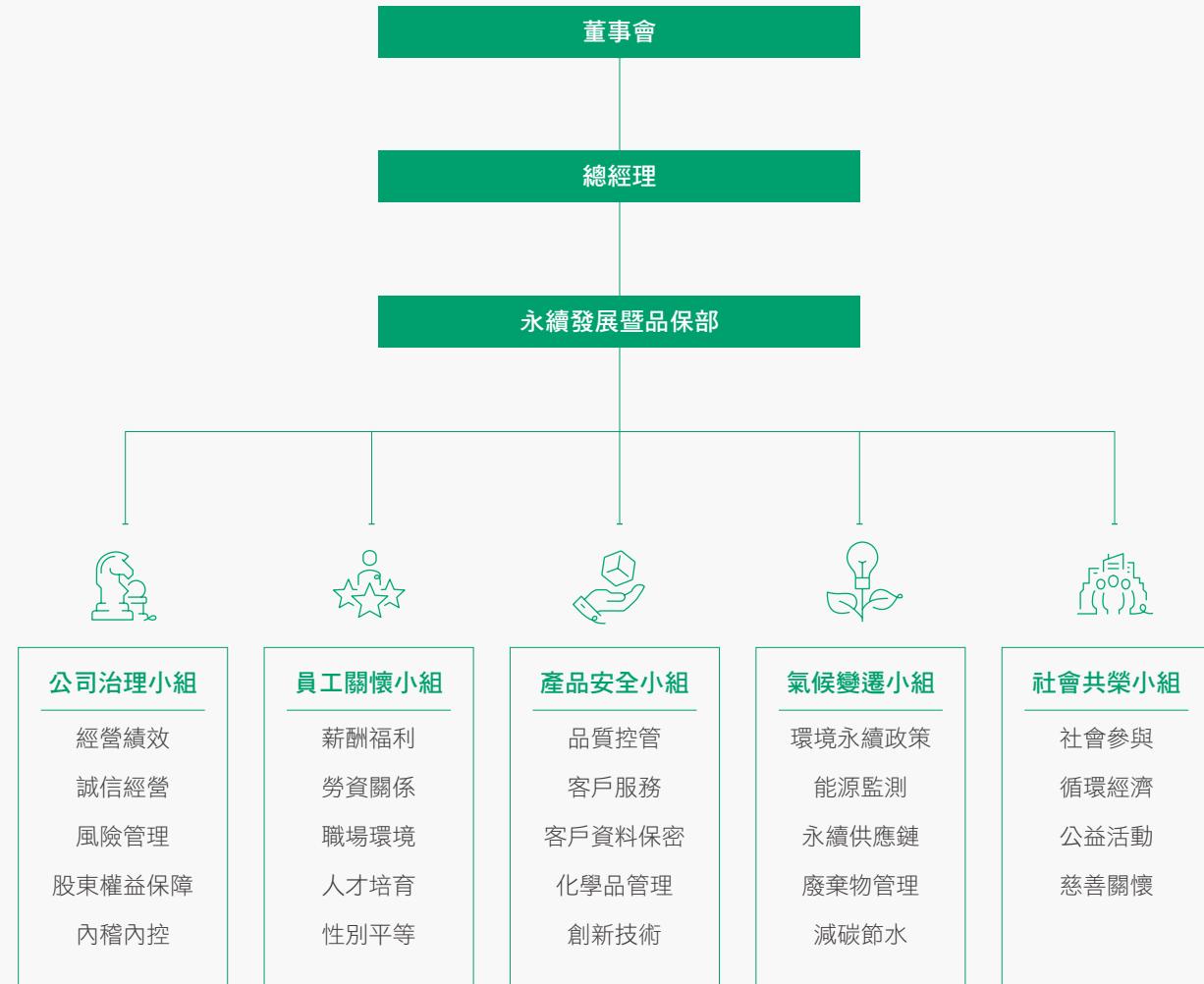
永續藍圖

企業社會責任治理

臺南企業身為優良企業公民，對社會與環境的永續發展責無旁貸，我們因應其變遷，制定相關管理機制及目標，努力落實企業社會責任，真誠善待每一位員工、用心關懷每一塊土地。

企業社會責任工作小組

本公司扮演良好企業公民角色，積極實踐企業社會責任，符合國際發展趨勢，訂定《永續發展實務守則》，履行企業社會責任，注意利害關係人之權益。身為企業公民擔當，我們全心全意於提昇國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，追求企業永續發展與經營。臺南企業也重視公司治理、環境、社會之因素，將其納入公司管理方針與營運活動。考量國內外企業社會責任之發展趨勢、企業核心業務之關聯性及集團企業整體經營活動對利害關係人之影響，訂定企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，全面地實踐企業社會責任，追求經濟與社會永續發展之平衡。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

台南企業響應聯合國 永續發展目標



廠區定期拜訪當地孤兒院，捐贈物資，同時參與各種社區關懷活動。



柬埔寨廠每年固定捐款給當地孤兒院，並到場探訪，與小朋友一同玩樂。



1. P.A.C.E. 教育專案教導工廠女性員工工作與生活知識，目前已有將近 2,000 位女性勞工參加受惠，並預計於 2022 年拓展至越南廠。

员工关怀 4.5.1 P.A.C.E. 教育專案

2.「小南人永續共學行動計畫」邀請 24 位具代表性的專業職人，擔任 50 位國小三、四年級兒童的永續學習導師，讓孩子從認識土地開始，學習職人精神，用有趣的方式讓孩子探索自我、參與社會，學習永續的生活態度。

5.2 「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫



執行 GBV - POSH 性騷擾防治計劃，以種子教師制培訓，對部分工廠員工進行性騷擾防治培訓，再由這些員工到工廠向其他員工宣導，提高員工對性騷擾的自主意識。

员工关怀 4.3.2 性騷擾防治專案



從城市永續、商圈零塑、關係更生三個面向，執行「Tainan ReAction」專案累積民眾服務時數達 2,074 小時（都會社區人力服務 520 小時、第二部門人力服務 1,554 小時）、社區營造課程 5 場、400 人次（男：103 人次；女：297 人次）

社会共荣 5.2 「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫



柬埔寨水洗廠（重點用水產區），100 % 回收製程及生活污水，且已達到「零污水排放」。

环境永续 3.1.2 廢汙水與廢棄物管理



台南企業正視氣候變遷所帶來的影響，導入 TCFD 氣候變遷財務風險揭露框架，對氣候變遷的衝擊做風險評估，並擬定降低碳排計畫，減緩氣候變遷的發生。

公司治理 1.4 氣候變遷風險與機會



基金會與點睛設計、世堡紡織攜手，將鳳梨纖維與回收塑料結合，讓再生布料變成循環布料，並運用台南企業打版生產研發製造之專業能力，創造出時尚的環保包。藉由循環經濟的思維，創造出實務的循環材質運用，讓每一種材質能持續地在產業系統中循環再利用、避免在產品開發的過程中過度使用資源。

利害關係人議合

根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 AA1000 SES)，同時考量國內外永續議題發展趨勢及營運需求，定義出 8 類主要利害關係人，包括員工、股東 / 投資人 / 銀行、供應商 / 外包商 / 代工廠、客戶 / 品牌商、政府、社區、非政府組織以及媒體。台南企業傾聽利害關係人之意見，分別發放兩種不同問卷，了解利害關係人所關注的議題，以及永續發展對社會、環境、經濟的影響程度。再將問卷回饋作重大性排序，納入公司永續經營策略規劃之考量，使未來的營運與推動更加完善。

利害關係人	意義	重視主題	議合管道與頻率	回應
 員工	員工是台南企業最重要的資產，建立良好的勞資關係與工作環境，與員工成長、創造價值。	<input checked="" type="checkbox"/> 經濟績效 <input checked="" type="checkbox"/> 童工議題 <input checked="" type="checkbox"/> 強迫或強制勞動	1. 每週主管員工溝通會議 2. 每月勞資方定期對談 3. 不定期教育訓練與宣導 4. 即時員工意見箱 5. 每季職業安全會議	1. 台南企業重視每位員工權利，嚴格禁止雇用童工，並採納國際勞工組織 (ILO, International Labour Organization) 訂定的標準，每年定期由第三方進行驗證，確保員工權益、招募與離職流程合規。 2. 人資會向新到職員工進行教育訓練，告知員工權益，並公告權益內容供員工隨時查詢。
 股東／投資人／銀行	投資人對台南企業的支持與督促是我們持續營運的根基，資訊透明化、不斷與投資人溝通議合，使所有投資人的意見能被看見。	<input checked="" type="checkbox"/> 環境法規遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 強迫或強制勞動 <input checked="" type="checkbox"/> 童工議題 <input checked="" type="checkbox"/> 當地社會關懷	1. 每年召開股東常會 2. 不定期更新公司網站、公開資訊觀測站等資訊 3. 不定期以電話、信件回覆股東	1. 自 2020 年發行第一本永續報告書，台南企業持續將環境績效、勞動權益、相關法規合規遵守，以及當地社會關懷的執行成果揭露於企業永續報告書中，放於公司網站供瀏覽與下載。
 供應商／外包商／代工廠	供應商／外包商／代工廠對台南企業的生產有直接的影響，密切的合作與管理以打造永續供應鏈。	<input checked="" type="checkbox"/> 公司治理 <input checked="" type="checkbox"/> 反貪腐 <input checked="" type="checkbox"/> 經濟績效 <input checked="" type="checkbox"/> 勞／資關係	1. 不定期電話、信件溝通 2. 不定期外包商會議 3. 不定期輔導稽核 4. 不定期辦理主題性宣導 5. 每年廠商簽署供應商行為準則 6. 每年供應商填寫 C-TPAT 自評問卷	1. 本公司已將公司章程揭露於中文官方網站上，供瀏覽與下載。 2. 台南企業訂有《員工行為準則》及《反賄賂與企圖利誘政策》，禁止任何賄賂、收受不正利益之情事發生。若有任何疑似貪腐不法利益行為，請聯絡： 稽核室 朱珍琪小姐 電話：(06) 2307-911 #151 信箱：aifa@tai-nan.com 3. 自 2020 年發行第一本企業永續報告書，台南企業持續將勞動權益、相關法規合規遵守、經營績效的執行成果揭露於企業永續報告書中，放置於公司網站供瀏覽與下載。

利害關係人	意義	重視主題	議合管道與頻率	回應
 客戶／品牌商	台南企業運用專業與技術，嚴格把關產品品質，給予客戶最優質的產品，並進行產品開發，與客戶協力開拓市場。	<input checked="" type="checkbox"/> 水資源管理 <input checked="" type="checkbox"/> 廢污水和廢棄物管理 <input checked="" type="checkbox"/> 環境法規遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 強迫或強制勞動	1. 每季 / 每年驗廠 2. 每季客戶會議 3. 不定期電話、信件溝通	1. 各工廠每年利用 Higg FEM (環境管理模組) 平台，將環境數據分享給客戶，包含水資源管理、廢汙水和廢棄物管理、能源管理、法規合規情形、溫室氣體排放等範疇。 2. 台南企業簽署客戶的供應商行為守則，承諾無強迫或強制勞動，並採納國際勞工組織 (ILO, International Labour Organization) 訂定的標準，每年定期由第三方進行驗證，將驗證結果分享給客戶。
 政府	台南企業遵循政府、主管機關制訂的相關法規，全力配合政府法規的推動與執行。	<input checked="" type="checkbox"/> 廢污水和廢棄物管理 <input checked="" type="checkbox"/> 環境法規遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 溫室氣體排放 <input checked="" type="checkbox"/> 職業安全衛生	1. 不定期參與座談會、研討會 2. 不定期透過公文、信函溝通事宜 3. 定期申報廢汙水、廢棄物排放	1. 各工廠依據當地法規，向政府申報廢汙水排放與廢棄物處理，並關注法規制定狀態，配合政府的法規推動與執行。 2. 台南企業自主內部規劃溫室氣體盤查，並因應政府溫室氣體盤查時程規劃要求以揭露企業個體及子公司溫室氣體排放量。 3. 台南企業各營運據點根據當地法規申報職災公傷事件，並依法定期進行職業安全會議，檢視與檢討工廠安全。
 社區	對社區的關懷與經營是企業除了營運獲利以外，最重要的根本之一，唯有當地社區的支持，台南企業才有辦法扎根在地，放眼國際。	<input checked="" type="checkbox"/> 間接經濟衝擊 <input checked="" type="checkbox"/> 化學物管理 <input checked="" type="checkbox"/> 溫室氣體排放	1. 不定期訪視鄰近社區，辦理社區活動 2. 不定期以電話及電子郵件溝通	1. 柬埔寨廠、印尼雅加達廠、梭羅廠每年對當地的孤兒院捐贈物資，並到現場與孩子們同樂。 2. 台南企業文化藝術基金會扎根於台南，近期開花結果於全國各地，關懷當地，提升社區發展的韌度。 3. 台南企業每年對各廠進行溫室氣體盤查，並使用 In-EMS 雲端能源管理系統，觀察用電、溫度、濕度等數據，偵測設備能耗效率，制訂汰換計劃，管理溫室氣體排放，降低對當地社區環境的影響。
 非政府組織	非政府組織與公協會所提供的資源是台南企業持續穩健成長的養分，我們積極參與各項事務，一同創造產業價值。	<input checked="" type="checkbox"/> 水資源管理 <input checked="" type="checkbox"/> 勞／資關係 <input checked="" type="checkbox"/> 勞雇關係 <input checked="" type="checkbox"/> 技術創新 (循環經濟)	1. 不定期電話、信件聯絡 2. 不定期公布資訊於公司網站	1. 自 2020 年發行第一本企業永續報告書，台南企業持續將環境績效 (含水資源管理)、勞動權益、相關法規合規遵守、創新技術，以及當地社會關懷的執行成果揭露於企業永續報告書中，放於公司網站供瀏覽與下載。
 媒體	媒體的監督與建議促使台南企業不斷前進，我們虛心接納媒體的聲音、回應社會大眾的要求。	<input checked="" type="checkbox"/> 公司治理 <input checked="" type="checkbox"/> 技術創新 (循環經濟) <input checked="" type="checkbox"/> 勞／資關係 <input checked="" type="checkbox"/> 當地社會關懷	1. 不定期電話、信件聯絡 2. 不定期公布資訊於公司網站 3. 不定期參與獎項與活動	1. 本公司已將公司章程揭露於中文官方網站上，供瀏覽與下載。 2. 自 2020 年發行第一本企業永續報告書，台南企業持續將勞動權益、相關法規合規遵守、創新技術，以及當地社會關懷的執行成果揭露於企業永續報告書中，放於公司網站供瀏覽與下載。 3. 台南企業不定期參加媒體辦理的企業社會責任相關獎項，向媒體報告公司在當地社會關懷的執行成果。

辨識與回應重大主題



1.

辨識利害關係人

台南企業依據利害關係人的影響程度及對利害關係人的依賴程度，辨識出 8 類利害關係人。



2.

辨識重大議題

台南企業以未來展望、永續發展策略、價值鏈影響、GRI 準則及國內外同質產業關注的議題中，經過內部評估後，篩選出符合臺南企業情況的 35 項相關議題。



3.

分析重大議題關注程度

透過「利害關係人永續議題關注調查問卷」調查 8 類利害關係人對 35 項永續議題的關注程度，並統計問卷結果，辨識出 2022 年利害關係人最重視前 20 項永續議題。



4.

重大議題衝擊程度評估

內部管理階層就 20 項相關議題進一步進行衝擊評估，評估每項議題可能造成的正面或負面實際 / 潛在衝擊，考量其「發生可能性」與「衝擊程度」並給予權重評分，最後計算分數，最終決定出 2022 年九項重大主題。九項重大主題分別為：強迫或強制勞動、童工、公司治理、經濟績效、法規遵循、溫室氣體排放、勞 / 資關係、廢汙水和廢棄物管理、循環經濟。



5.

確認與審查

內部管理階層與各小組在報告書完成編制後做再度審閱，確認各資訊的精確度與透明度，並將重大議題鑑別結果與利害關係人回饋作為公司營運及下一年報之參考依據。

ESG 重大主題衝擊邊界

面向	主題	對臺南企業的意義	間接衝擊		直接衝擊		間接衝擊		衝擊影響說明	GRI 對照
			上游供應鏈	生產廠區	總部	下游品牌				
環境 (Environmental)	法規遵循	遵守當地相關法律法規，以確保臺南企業之生產合乎規定。	●	●	●	●			不符合相關法規之規範會對整體價值鏈造成負面影響。	自訂重大主題
	溫室氣體排放	面對全球氣候變遷，減緩溫室氣體的排放，以降低災害可能帶來的營運衝擊，是臺南企業之目標。		●		●			溫室氣體排放量與氣候變遷之衝擊相關，下游廠商對溫室氣體之排放也有所要求，因此對下游及廠區都會造成負面影響。	GRI305
	廢汙水和廢棄物	臺南企業注重工廠廢汙水和廢棄物之排放問題，避免汙染排放造成周圍環境之負面影響。		●					廢汙水與廢棄物的排放，會對廠區附近環境造成負面影響。	GRI303 GRI306
社會 (Social)	強迫或強制勞動	臺南企業重視強制勞動相關議題，以確保員工及供應鏈相關權益符合規範。	●	●	●	●			強制勞動將會違反國際勞工組織 ILO 訂定的標準，將會對整體價值鏈造成影響。	GRI409
	童工	臺南企業重視童工相關議題，以確保符合當地法規。	●	●	●	●			雇用童工將會違反國際勞工組織 ILO 訂定的標準，將會對整體價值鏈造成影響。	GRI408
	勞 / 資關係	員工為臺南企業最重要的資產，臺南企業致力於打造具有雙向溝通管道的健康職場環境。		●	●				員工為公司之重要資產，若勞資關係不良，將會對公司體質造成不良影響。	GRI401 GRI402 GRI404 GRI405
治理 (Governance)	公司治理	臺南企業致力於健全公司治理架構，消除資訊不對等，以確保公司治理得以兼顧利害關係人之利益。	●	●	●	●			公司治理為企業營運之根本，公司體質之良好及完善與否，皆會影響到整體價值鏈。	自訂重大主題
	經濟績效	永續經營為臺南企業之目標，並致力於識別市場趨勢脈動，精進營運策略，以保障利害關係人之權益。	●	●	●	●			經濟績效與能否永續經營具高度關聯性。能否識別市場趨勢以做出正確之營運策略，並對利害關係人負責，將會對整體價值鏈造成影響。	GRI201
	循環經濟	透過技術創新以實現循環經濟，來解決社會與環境問題，並開發新商機。	●	●					技術創新能提高生產效率、降低成本，反之則對工廠端及總部有相對應之風險。	自訂重大主題

重大主題管理方針

環境 Environmental

主題	管理方針	2022 年目標	實際達成績效	2023 年目標	中長期目標
法規遵循	 <p>各廠定期盤查法規許可證的有效性，鑑別出工廠應遵守的當地法規條文，訂定計畫並定期追蹤更新情況，以符合最新法規需求。</p>	100% 遵守環境相關法規。	2022 年並無違反環境相關法規。	維持 100% 遵守環境相關法規的狀態。	超越當地最低管制標準，邁向低碳綠色製程。
溫室氣體排放	 <p>台南企業蒐集各廠能源數據，進行用電設備管理，找出重大能源消耗製程，研究設備省電技術以針對製程中重大耗能機器做改良，節省能源，進而降低溫室氣體排放。</p>	降低能源用量，定期審查各廠溫室氣體數據。	2022 年範疇一、二之溫室氣體排放量約比前年度降低 13.67%。	至少在一廠區引進溫室氣體盤查與驗證，並逐步推至所有廠區。	持續降低能源用量，並優先選擇低碳能源燃料。
廢汙水和廢棄物	 <p>廢汙水：各廠每日定時檢測水質、每年進行 ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) 有害化學物質零排放計劃之廢水檢測，確保所有排出的水皆符合廢水排放標準，同時導入廢水回收系統，減少廢水排放與地下水的使用。</p> <p>廢棄物：各廠持續導入新技術及設備，減少廢棄物產出量，並定期宣導員工廢棄物分類、張貼廢棄物分類回收標語，提高員工垃圾分類意識，提升可回收廢棄物比例，交由合格清運商處理。</p>	廢汙水及廢棄物符合當地法規。	2022 年並未違反當地廢汙水及廢棄物法規。	持續使廢汙水及廢棄物符合當地法規。廢水檢測遵循 ZDHC 廢水指南並達到 Foundational 等級。	遵循 ZDHC 廢水指南並達到 Progressive , Aspirational 等級。

社會

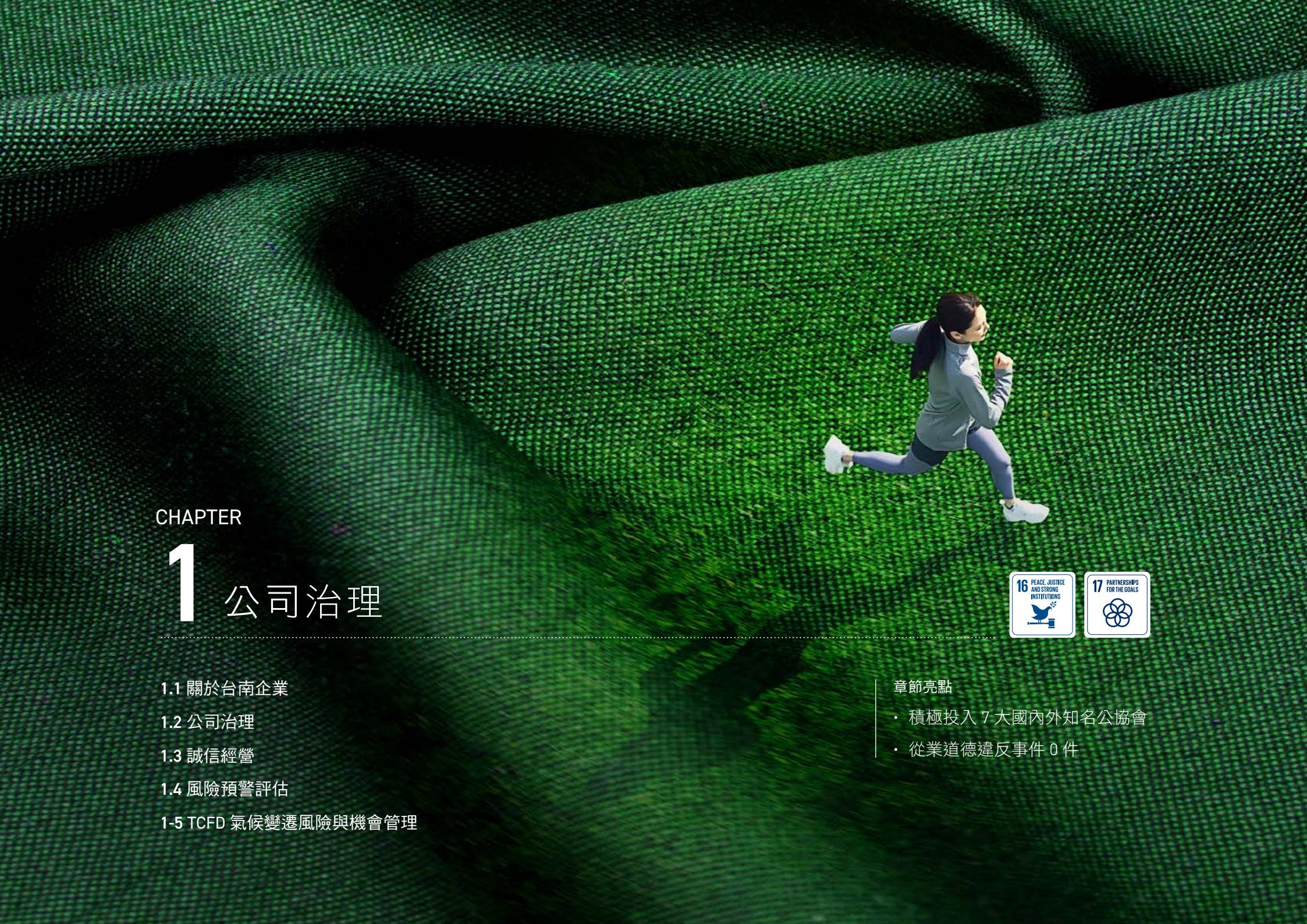
Social

主題	管理方針	2022 年目標	實際達成績效	2023 年目標	中長期目標
 強迫或 強制勞動	<p>採納國際勞工組織 ILO 訂定的標準，禁止以權力、威脅等各種方式逼迫員工勞動或限制員工移動。每年定期由第三方進行檢核，確保員工權益、招募與離職流程合規，並執行人權精進專案。</p>	<p>確保供應鏈無強迫性勞動事件的發生。</p>	<p>2022 年實際並無強迫性勞動事件發生。</p>	<p>供應鏈持續無強迫性勞動事件發生。</p>	<p>協助供應商增進員工權益與福祉，加強人權稽核。</p>
 童工	<p>採納國際勞工組織 ILO 訂定的標準，禁止雇用童工，每年定期由第三方進行檢核，確保工廠合規，無雇用童工之情事發生，並在雇用員工前確認員工年齡、身分文件，未達當地法訂最低勞動年齡者不得雇用。</p>	<p>確保供應鏈無童工事件的發生。</p>	<p>2022 實際並無童工事件發生。</p>	<p>建立完善供應商管理系統。</p>	<p>加強供應鏈透明化，盡職調查合作供應商是否有童工事件。</p>
 勞 / 資關係	<p>定期與工會開會溝通、引進員工管理 APP 方便員工進行意見申訴及工廠員工調查，奠定良好勞資關係的基礎。</p>	<p>打造具有雙向溝通管道的健康職場環境。</p>	<p>2022 整合各廠區申訴程序，將申訴等級分為 A、B、C、D 四級，強化各層級回應員工申訴之權責與效率。</p>	<p>完善員工管理 APP 的功能與使用，強化勞資溝通平台。</p>	<p>建立多元溝通方式，引導員工提出意見與建議，以增進勞資關係。</p>

治理

Governance

主題	管理方針	2022 年目標	實際達成績效	2023 年目標	中長期目標
公司治理	透過證券暨期貨市場發展基金會每年發布的公司治理評鑑，以評鑑內容做為目標，努力建置良好的公司治理制度。也利用網站與企業永續報告書擴大揭露公司資訊，讓股東、利害關係人，以及社會大眾都能取得相同資訊，提升透明度，消弭資訊不對等。	致力於健全公司治理架構，消除資訊不對等，以確保公司治理得以兼顾利害關係人之利益。	董事會成員每年針對公司治理、企業經營等面向持續進修，2022 年平均每人進修時數為 6 小時。專注建立完善的公司治理制度，以提升企業的競爭力。	規劃組織及職掌內容，強調公司治理事務及選派公司治理專責主管。	持續提升公司治理評鑑項目，健全公司內規、達到公司資訊透明化。
經濟績效	因應市場與科技趨勢，投入智能設備提高效能，提升生產效率與接單彈性，進而增加獲利能力。	內部重新檢視公司營運狀況，投入智能生產，降低疫情影響，轉虧為盈。	營業收入較去年成長 30%。	導入資訊化管理、數據化分析、BI 商業智慧系統。	以利害關係人最大利益為基，營收穩健成長，達到永續經營。
技術創新	使用含再生材質的布料，並將廢棄物再度設計，製作成商品，延長其產品週期。同時透過機台與生產系統改良，提升生產效率，降低成本。	提高含再生材質布料的使用比例。	所有廠區均有能力生產 RCS 產品；金速旺工廠通過 GRS 全球回收標準認證。	持續提高含再生材質布料的使用比例。	導入 AI 製程，生產智能化。



CHAPTER

1 公司治理

- 1.1 關於台南企業
- 1.2 公司治理
- 1.3 誠信經營
- 1.4 風險預警評估
- 1-5 TCFD 氣候變遷風險與機會管理



章節亮點

- 積極投入 7 大國內外知名公協會
- 從業道德違反事件 0 件

1.1 關於台南企業

1.1.1 台南企業介紹

台南企業創立於 1961 年 8 月，為專業成衣代工生產廠商，主要產品有褲類、襯衫、洋裝、裙子、夾克、背心以及外套等。台南企業初期以承接美國 K-mart 等量販店之中低價位成衣為主，1985 年起藉由承接德國 Conex 訂單進入中高價位之成衣市場，目前其主要客戶為美國 GAP、Reitmans、Ann Taylor、Macy's、Talbots 等中高價位及日本 GU 等休閒成衣通路業者。現今台南企業是以台南廠區做為新產品設計中心與高價產品的生產基地，並將台灣的製程與管理移轉到海外，生產據點包括印尼、中國、柬埔寨及越南等地。

隨著台灣經濟起飛，勞工與土地等成本上升，台南企業於中國、印尼、柬埔寨及越南等地陸續設廠。台灣主要專注於研發及開發新客戶，而中國廠以生產中國內銷訂單及快速反應訂單為主，又因與台灣語言相通的優勢下，中國廠成為訓練人才的基地。印尼、柬埔寨及越南則因其勞工素質與勞工成本等條件優於其他國家，成為主要生產基地。藉由分散製造、人員訓練及設計等機能，台南企業已在全球成衣市場中建立獨特的競爭優勢。



台南企業小檔案



公司名稱

台南企業股份有限公司



股票代號

1473



成立日期

1961 年 8 月



董事長

楊青峯



總經理

謝幼琴



總部位置

臺南市歸仁區中山路三段 320 號



員工人數

13,549



2022 年 總營業收入

7,529,845,000 TWD

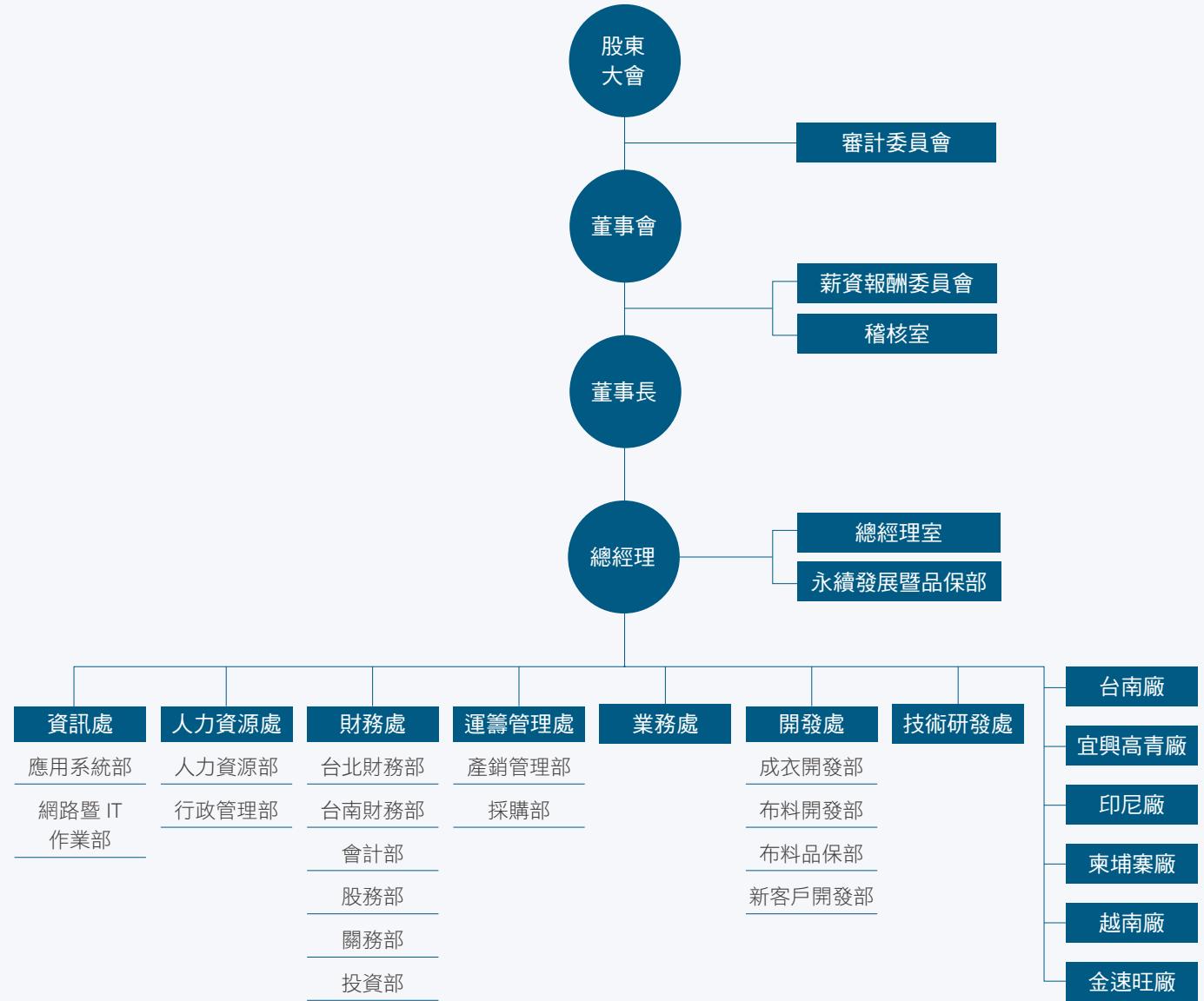
多元商品的經營策略

台南企業近年積極進行垂直整合有成，結合設計師團隊抓住市場流行脈動，不僅開發多元品項生產，同時也將成衣版圖逐步拓展至針織類產品及運動服飾，運用以往製作中、高階服飾的經驗，因應瞬息萬變的消費市場，亦滿足客戶一次性採購的需求，未來台南企業仍會以優化的產能調配及效率導向的作業模式與時俱進。

企業社會責任的實踐

台南企業一路以來認真落實並體現企業社會責任，不僅重視台南企業於世界各地的人權、工安、女性員工關懷及環境保護，更積極參與各項促進員工快樂工作、健康生活的專案計畫。而在台灣這塊土地，更於 2001 年成立台南企業文化藝術基金會，積極地持續參與教育、文化、環保及社會關懷行動，如贊助各大學服裝相關科系活動、畢展，以培育服裝人才。台南企業因緣於臺南發跡而對臺南這塊土地擁有一份特別的情感，致使我們長期投入臺南的自然生態與文化資產的保存。臺南企業持續於企業社會責任的實踐，已屢屢獲得各項殊榮肯定，如同臺南企業將 60 年來的歷程，我們相信且實現「真善美」的信念，始終如一。

> 組織架構



> 各主要部門所營業務

部門別	職掌業務
稽核室	內部稽核制度之建立、跟催及檢核
	內部控制制度之建立與推行
總經理室	收集、分析、整合內外部資訊、溝通、協調、整合組織營運專案之進行
	年度發展目標之擬訂及組織發展檢視、評估、建議
永續發展暨品保部	企業永續發展暨社會責任之推動及履行、並確認各部門按照公司內部標準生產作業流程執行、穩定品質管制、符合客戶需要
資訊處	資訊軟體系統之開發及維護
	企業資訊安全、病毒防護及網路之建置及維護、電腦硬體設備維護
人力資源處	人力資源規劃、教育訓練、任免、晉升、考勤、考績、退休等之辦理
	員工福利
行政管理部	安全、修繕、車輛管理辦法及日常庶務

部門別	職掌業務
財務處	台北財務部 負責資金調度與運用及信用管理
	台南財務部 負責資金調度與運用及信用管理
運籌管理處	會計部 編製各項財務報表及預算之編列
	股務部 負責股票處理及股東有關事務連繫
業務處	關務部 進出口船務、關務
	投資部 負責公司長、短期資金投資
開發處	產銷管理部 原物料追蹤出口安排、產銷協調
	採購部 原物料之採購及運送
成衣開發部	客戶服務、負責部別之訂單處理與追蹤
布料開發部	男裝、女裝新產品設計及研發
布料品保部	布料開發
新客戶開發部	穩定布料品質與管制

部門別	職掌業務
技術研發處	負責樣本製作、馬克排版、製版
	負責 I.E. 工時分析及建立、工作改善及輔導廠商
台南廠、海外各廠	懸吊系統、模具開發
	負責 I.E. 工時分析及建立、工作改善及輔導廠商
成衣生產製造事宜	懸吊系統、模具開發
	成衣生產製造事宜



1.1.2 經營成效

> 過去三年獲利情形

財務績效	2020	2021	2022
總資產	5,038,874	5,213,244	5,176,890
總負債	1,758,875	2,159,490	1,638,820
股東權益	3,279,999	3,053,754	3,538,070
營業收入	5,970,540	5,761,476	7,529,845
營業成本	(5,299,588)	(4,985,268)	(6,310,580)
營業毛利	670,952	776,208	1,219,265
營業費用	(998,945)	(932,838)	(983,539)
業外收入與支出	(52,752)	29,972	111,574
稅前淨利	(380,745)	(126,658)	347,300
所得稅	25,547	(8,446)	(46,268)
稅後淨利	(355,198)	(135,104)	301,032

單位：台幣仟元

> 2022 年政府補助貨幣總值

單位：台幣仟元

政府財務補助類別：投資補助、研發補助及其它相關類型補助

■宜興人力資源 ■身心障礙補助 ■創新研發 ■農業開發

■企業人力資源提升計畫 ■勞保局 ■職安置

3,000

2,665

2,500

2,298

2,000

1,500

1,000

500

0

2020

2021

2022

> 近三年所產生及分配的直接經濟價值

單位：台幣仟元

分配給利害關係人的經濟價值	2020	2021	2022
營運成本	9,662	0	0
員工薪資與福利	1,919,881	1,818,409	2,124,586
支付出資人之款項 (股利分配 + 支付利息)	73,102	41,468	34,603
支付政府之款項	(25,547)	8,446	46,268
社區投資	3,500	3,500	3,500

548

> 經營據點



1.1.3 參與國內外之組織

國家	公協會（同業公會）
台灣	<ul style="list-style-type: none"> 台灣區製衣工業同業公會 財團法人中華民國紡織業拓展會 財團法人紡織產業綜合研究所 良好棉花 Better Cotton Initiative 台南市工業會
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> 柬埔寨製衣工會 (GMAC) 國際勞工組織 Better Factories Cambodia (International Labor Organization)
印尼	<ul style="list-style-type: none"> 國際勞工組織 Better Work (International Labor Organization)

1.2 公司治理

近年公司治理已成為企業利害關係人關注的焦點，良好的公司治理應包含健全的董事會、透明化的財務、企業誠信文化與有效內部稽核。建立完善的公司治理制度，有助於降低企業的經營風險，提升企業的競爭力，營造公司和股東的長遠利益。

1.2.1 董事會

台南企業股份有限公司設董事十一席（含獨立董事三席），任期三年，董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，全體董事選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任之。董事會成員平均年齡為 64 歲，並有 5 位女性董事，女士占比達 45.5%。各成員學經歷、專業知識、支付酬金之揭露，可參閱 2022 年度年報，而年報可在公開資訊觀測站或本公司投資人關係網站中下載取得。

董事會績效評估範圍包含董事會、個別董事成員和功能性委員會。評估方式主要透過內部自評、董事成員自評、同儕評估。2022 年績效評估結果皆正常運作，表現良好。

依「董事會議事規範」之規定，為避免最高治理者利益衝突，董事對於會議事項，若與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論與表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，董事會應至少每季召開 1 次，以審核企業經營績效和討論公司發展策略及重大投資議題。本公司於 2022 年已召開 7 次董事會，董事平均出席率為 96.10%。

本公司內部關鍵重大資訊處理及揭露一切接依主管機關規定辦理，2022 年共公布 22 件重訊。

董事會成員每年針對公司治理、企業經營、法規、財務等面向持續進修，2022 年除新任董事謝幼琴女士進修 12 小時外，其餘董事每人進修時數皆為 6 小時。

日期	進修主題	進修人員	進修時數
2022 05.10	資訊安全治理的趨勢與挑戰	吳道昌、楊媖媖、楊富琴、王芳瓊、蘇炯忠、方燕玲、謝幼琴、林金標、白崇亮、李志廣	3
2022 08.09	從 CSR 到 ESG 企業管理心法	吳道昌、楊媖媖、楊富琴、王芳瓊、蘇炯忠、方燕玲、謝幼琴、林金標、白崇亮、李志廣	3
2022 08.19	公司經營權之爭案例解析	謝幼琴	3
2022 08.23	企業如何創造快速二位數字的獲利提升與永續成長的能力	楊青峯	3
2022 11.01	從董監事的角度看公司品牌發展	楊青峯	3
2022 11.04	企業併購實務與案例分析	謝幼琴	3



1.2.2 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會依據其專業，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並依據本公司之經營績效與組織經營對於社會與環境之影響，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，以深植台南企業股份有限公司的企業倫理與文化，追求永續經營。2022年共召開2次薪資報酬委員會，召集人與成員實際出席率為100%。

1.2.3 審計委員會

依照「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定，於2017年09月22日設立審計委員會，旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。該委員會由全體3位獨立董事組成，林金標獨立董事擔任召集人，至少每季召開1次委員會。本公司於2022年已召開5次審計委員會，審委會委員實際出席率為100%。

1.2.4 永續推行單位

台南企業最高治理單位負責監督、治理公司永續相關議題，並於93年設置企業社會責任專職單位「永續發展暨品保部」，負責推行與執行環境保護、節能減碳、人權、工作環境安全衛生等永續發展相關議題事項。並協助制訂政策及管理方針，管理海外子公司在環境與社會面相的合規與責任表現，每年定期向董事回報永續發展相關行動的實行狀況。

1.3 誠信經營

台南企業一直以來以誠信為企業經營的最基本原則，嚴格遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，並訂定《誠信經營守則》、《員工行為準則》等規章辦法，加上薪酬制度、內部控制制度、授權制度、職能分工等措施，配合內部稽核作業及相關懲處規定，建置有效之公司治理架構及相關道德標準及事項，落實公司各部門誠信經營。此外，為加強員工意識，台南企業也訂立《反賄賂與企圖利誘政策》，明確闡明我們的責任，恪守反賄賂和腐敗的立場，並為所有工作人員提供有關如何識別和處理賄賂及腐敗問題的訊息與指導。

除對內部的嚴格要求，台南企業也要求供應商及外包商簽署《供應商行為守則》或《供應商社會責任承諾書》，對勞工權利及反恐安全等面向作出承諾，2022 年總共有 160 家供應商簽署，再配合稽核制度，確保供應鏈的誠信經營及道德準則的遵守，避免不當營運造成員工權利受損或經營風險增加；詳細供應商管理之揭露，請見 [2.2 永續夥伴關係](#)。



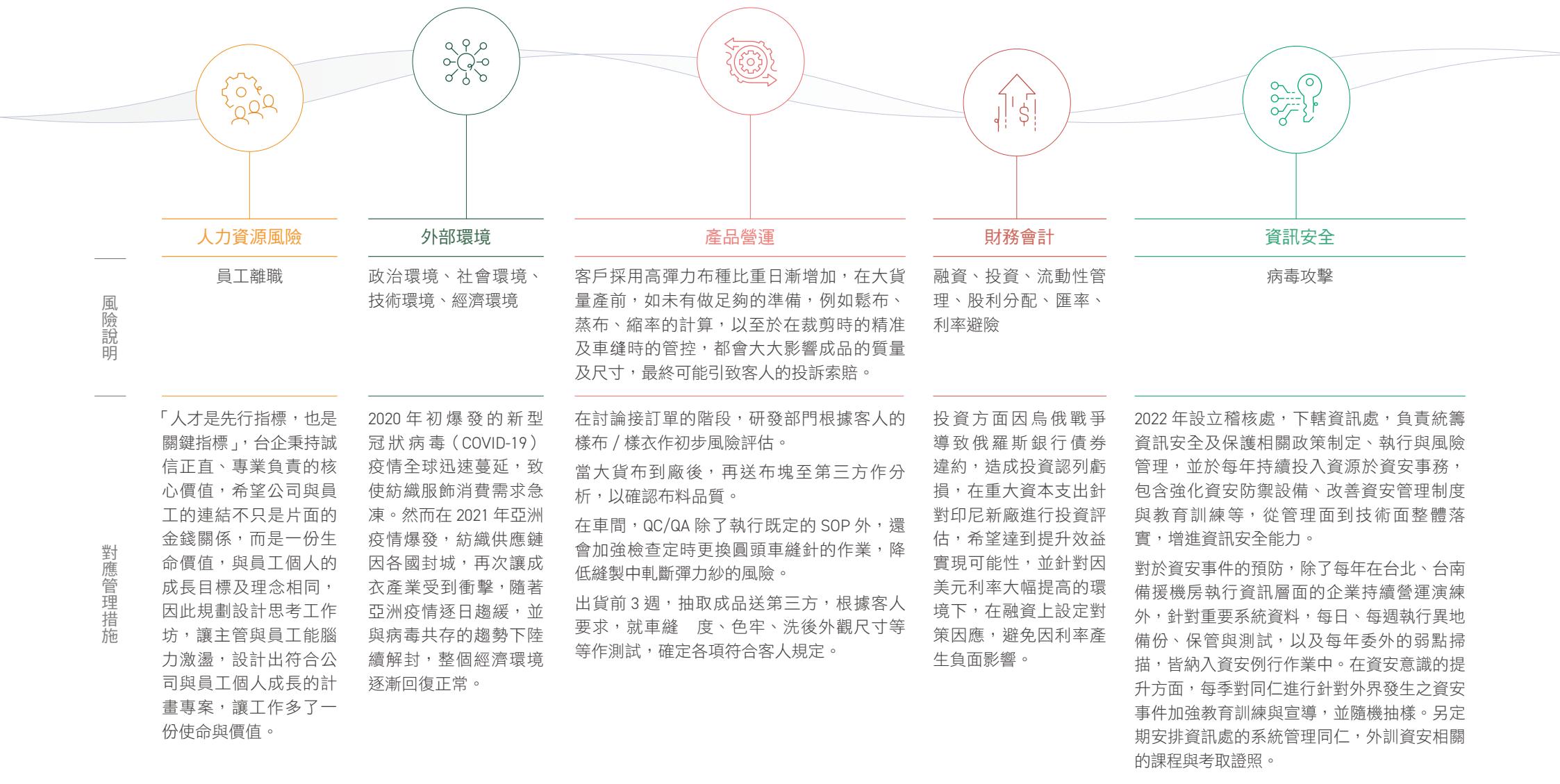
> 法規遵循

遵循當地法規要求是台南企業最基本的管理方針，各廠定期盤查法規許可證的有效性，鑑別出工廠應遵守的當地法規條文，訂定計畫並定期追蹤更新情況，以符合最新法規需求。

台南企業 2022 年無發生任何已確認之貪腐事件。

2022 年，台南企業並無發生任何經濟、環境重大違規而遭主管機關開罰。

1.4 風險預警評估



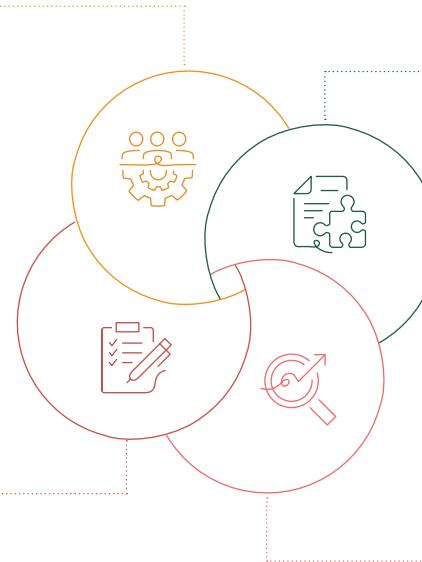
1.5 TCFD 氣候變遷風險與機會管理

氣候變遷對我們的生活帶來劇烈影響，洪災、旱災、強颱等頻繁的極端氣候也使企業營運更加困難，因此台南企業針對氣候變遷議題建立個別風險管理機制，由企業社會責任工作小組中的環境永續小組負責執行氣候相關風險與機會之評估與管理，由永續發展暨品保部定期向總經理報告氣候變遷相關議題。

我們根據「氣候變遷相關財務揭露架構 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」，評估對成本與營收的影響，盤點公司資源，規劃風險管理方針，以降低氣候變遷對公司營運的衝擊，增強公司的彈性與適應，並把握氣候變遷所帶來的轉型機會。

公司治理

由總經理室底下永續發展暨品保部為 TCFD 氣候變遷風險機會管理整合單位，負責統籌、規劃、執行氣候變遷相關事宜，並每年匯整各單位氣候風險鑑別之結果，定期報告給董事會，掌握公司潛在之氣候相關風險與機會。



策略

考量氣候變遷對業務可能產生的影響，台南企業在策略規劃和決策過程中已整合氣候相關因素。我們致力於實施各種環境保護措施，提升節能效益，降低溫室氣體的排放，期望能緩和並適應氣候變遷帶來的業務衝擊。

風險管理

為提前因應業務流程中各種與氣候變遷相關的實際風險與潛在機會，台南企業每年定期鑑別氣候變遷相關風險機會，重新評估衝擊影響。我們將審視企業運營的機會並討論相對應的策略和因應行動，將採用系統化的方法融入年度執行計畫。

指標和目標設定

以 2018 年為基準，2030 年每百萬經濟績效之溫室氣體排放密度降低 30%。

風險	敘述	財務影響	管理
實體風險	洪水、暴雨 / 海平面上升	1. 暴雨使工廠濕度高，易造成原料與產品發霉、變質。 2. 洪水頻率增加造成工廠淹水停工。	1. 原料及產品倉儲成本上升 2. 工廠停工導致營業收入降低、出貨成本上升
	水電資源缺乏供應不穩	水電資源供應不穩造成生產製程受到衝擊。	生產成本上升
	氣溫上升	造成電力使用提高，及限電風險。	生產製程受到衝擊，導致生產成本上升、營業收入降低
	氣候異常導致原物料產量下降	旱災、氣溫上升、洪災等極端氣候造成原物料產量減少，價格上漲。	原物料採購成本上升
轉型風險	溫室氣體排放揭露與國際碳定價機制	國內外開始計畫進行徵收碳關稅會間接 / 直接影響營運成本。	生產成本上升
	低碳技術轉型與開發	取得低碳技術並開發低碳商品，以降低環境影響，同時滿足客戶 / 消費者對永續製程的產品需求。	1. 研發成本上升 2. 營運成本上升
	客戶及市場環境意識興起	1. 氣候的劇烈改變使消費者對於環境保護意識興起。 2. 客戶對工廠環境保護要求超越當地法規，並推廣使用環境友善的產品。	研發成本上升
機會	敘述	財務影響	管理
吸引更多客戶 / 消費者偏好改變	客戶對環保意識的抬頭，低碳商品及消費者偏好購買永續時尚品牌 / 商品，促使品牌商 (客戶) 尋找綠色工廠且開發使用含有永續材質的產品。	營業收入增加	1. 選擇回收 / 有機棉布料製作永續時尚產品，取得回收 / 有機棉產品生產認證，並使用含有回收材質 / 環境友善的產品包材。 2. 水資源使用的重點工廠導入廢水回收系統並積極推動零廢水排放
商業模式 - 循環經濟	氣候變遷興起永續消費意識，建立循環經濟的商業模式有助於開拓新市場，並減緩商品對環境造成的外部成本。	營業收入增加	與其他企業建立夥伴關係，將瑕疵水泥袋、廣告旗，以及飯店廢棄被品製作成提袋、錢包等配件

CHAPTER

2 價值鍊革新

2.1 創新與循環經濟

2.2 永續夥伴關係

2.3 產品安全



章節亮點

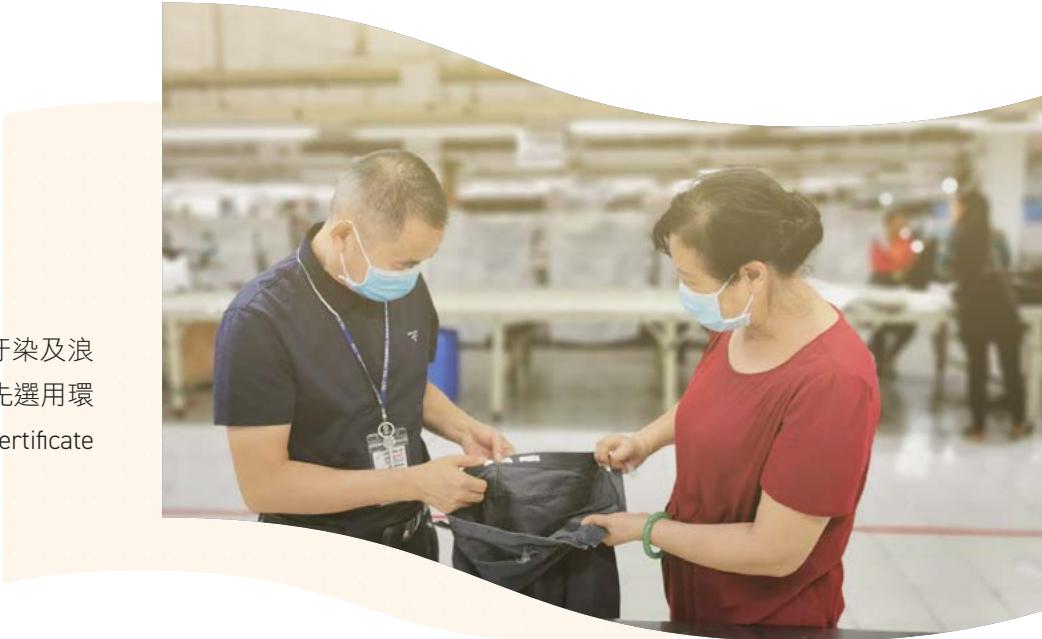
- 所有廠區均可生產 RCS 認證之產品
- 1 家工廠通過 GOTS 全球有機紡織品認證標準
- Oeko-Tex Standard 100 產品安全



2.1 創新與循環經濟

2.1.1 永續原料認證

成衣製作的汙染源自於設計和原物料的選擇與使用，生產過程中會產生大量的廢棄物、汙染及浪費，因此原物料的再製、再利用為減少資源浪費的一大課題。台南企業注重原材料來源優先選用環境友善，對環境負荷最小、人類健康無害的材料，並注重原材料追溯，使用 Transaction Certificate 交易證書來源，永續材料認證涵蓋回收材質，有機棉花，永續棉花，非洲棉花。



> 再生環保布料

台南企業所有產區都有能力生產 RCS 回收聲明標準認證產品。各廠區 RCS 產品使用至少含 5% 以上 PCW (Pre-Consumer) 回收材質的布種，並通過供應鏈 (Chain of Custody) RCS 回收聲明標準認證 (Scope Certificate)，與一般材質布料區隔生產，保障產品 100% 使用回收材質布料。

金速旺工廠更通過 GRS 全球回收標準認證，產品至少需含有 20% 回收材質且生產流程、社會及環境上都標準符合要求。再生環保布料的使用對環境的傷害減低，也減少對於一般材質布料的依賴，達成綠色永續製程的企業目標。



> 永續棉花

台南企業永續棉花來源，來至於以下三種有機棉認證，良好棉花平台及非洲棉花認證，其組織都是以永續為出發點推行對於環境衝擊較少的棉花種植及透明的供應鏈追蹤。



> 有機棉布料

台南企業除了使用回收材質，同時也選用種植用水較傳統棉花少的有機棉布料。通過國際認證確保工廠生產有機棉布料加工程序、環境、社會人權符合全球有機紡織品認證標準。OCS 標準有機棉含量至少達 5%，而 GOTS 標準只採用受政府有機農業標準規範的棉花來源且申請產品有機棉含量須至少達到 70%。柬埔寨廠通過有機物含量標準 (OCS)，雅加達廠通過全球有機紡織品標章 (GOTS) 標準認證，帶給客人安全、透明、有機可信賴產品。



> 良好棉花平台 (Better Cotton Initiative)

台南企業加入良好棉花採用對環境衝擊較低符合道德的原料，利用此平台追蹤棉花生產來源與流程，提高本公司與供應商及上游原料商之間的透明度。

> 非洲棉花認證 (CmiA)

非洲棉花認證倡議三大方向社會、環境和經濟永續性，支持小農，保護當地土壤、水及生物多樣性減少對環境負面影響，並提供科技設備提高生產力提升整體生活條件。同時生產端也需清晰的標示區隔不得混其它棉料，更進一步要求所有供應鏈完成線上追蹤系統識別供應鏈透明度。

2.1.2 創新技術

提升生產車間提半成品品質，減少組檢 (Endline)100% 外觀品檢 (Bundle Inspection) 非縫製技術面之查核負擔，並透過游檢之紅綠燈系統，每日關鍵工序檢 4 次，每次 5 件，(其餘工序每日 2 次，每次 3 件)；並依瑕疵嚴重數分層回報，即游檢：



> 車間零件工段半自動輔助機台



自動穿繩機

Solo 廠改善穿腰繩工序時間，提升生產效率 1.25 倍，且一般工人即可操作。



自動車袋貼機

柬埔寨廠燙縫份反摺 + 平車上裡布工序改善，提升效率至原本的 2 倍，不需要熟練工，一般工人即可操作。

自動腰卡機

柬埔寨廠釘腰卡工序改善，提升效率至原本的 2 倍，一般工人即可操作。



自動裁接鬆緊帶機

柬埔寨廠剪接工序合併改善，提升效率至原本的 2 倍，一般工人即可操作。



小燙電磁鍋爐

廠區內分佈多個小燙區域，整體蒸氣需求量高，而且鍋爐蒸氣管線至小燙區域需要經過較長的路徑較廣的範圍，因此會產生較高的能量損耗。



另外，鍋爐在燃燒過程中會釋放大量的二氧化碳和其他溫室氣體，對環境造成嚴重的影響，相反，電磁鍋爐則不需要燃燒燃料，不會釋放任何有害氣體，因此導入電磁鍋爐可以降低廠區總體的碳排放量，是一種更加環保的選擇。

此外，電磁鍋爐還能夠更加精準地控制溫度和壓力，提高產品的品質和一致性，也能夠降低廠區的經營成本，減少了能源的浪費。

2.2 永續夥伴關係

台南企業為客戶提供良好商品和服務，並選擇合法、合乎人道及道德準則的供應商合作。我們制定供應商行為準則作為透明、合乎道德和責任採購的基礎，為保障人權不受侵犯，防範強迫或強制勞動事件的發生，我們定期更新《供應商社會責任承諾書》，要求供應商每年簽署，內容以 WRAP 國際社會責任認證的 12 點原則為基準，綜合人權、環境與出貨安全的相關規範，並承諾遵守依據 C-TPAT 美國海關商貿反恐聯盟的工廠與出貨安全管理準則所編製出的《供應商反恐守則》。同時填寫「供應商反恐安全自評問卷」、提供 C-TPAT、AEO 等認證，評估供應商的風險程度，也增加與供應商的透明度及信賴度。

繳交上述承諾書、守則與自評表的潛在供應商將有資格進入供應商選評階段，台南企業將評估其生產品質、配合度，以及付款條件，區分成 A、B、C、D 等級，若得分 D 級，供應商取消供貨資格。而供應商對環境與社會的影響也納入考量，以有效篩選出合乎臺南企業永續經營理念的供應商。

臺南企業的商業夥伴須嚴謹遵守本公司的《供應商行為守則》，包含工時、薪資合理，以及員工的雇用，且臺南企業嚴格禁止使用具強制勞動風險的產品，若發現供應鏈、上游廠商有發生任何強迫 / 強制勞動事件、違反《供應商行為守則》或《供應商社會責任承諾書》，臺南企業將告知違規廠商與品牌客戶，請廠商進行改善措施。2022 年總計 160 家供應商簽屬。

為減緩生產對地球環境的為害，臺南企業除了重視開發綠色永續的布料外，同時鼓勵供應商取得綠色認證，如 RCS、OEKO-TEX、BLUESIGN 等，增加回收材料的使用、取得符合 OEKO-TEX、BLUESIGN 規範的化學品，利用產品生命週期階段評估對環境、社會及勞工績效的影響，並持續進行改善，與客戶一同合作推動永續經營，奠定綠色經濟的基礎。

> 供應商評估內容

環境

符合當地環境法規，擁有廢水、廢棄物、排放等許可證，並且每年追蹤一次各項環境評估內容，監測環境品質，打造出良好的工作環境。

社會

按照當地勞動相關法規或國際勞工組織 (ILO) 規章，符合社會制度規範，給予員工工作保障。





> 供應商簽署內容		
環境	反恐安全	2020
<ul style="list-style-type: none"> 遵守當地環境規範 	<ul style="list-style-type: none"> 設置一套安全檢驗流程以確保貨物進出安全 建立安全系統及流程管制出入口，並設有可疑人士未經授權進入之通報流程 設置資訊安全系統保護公司資訊，以防軟硬體設備遭誤用 設立防止人口販運與走私的安全流程 	<p>Green Fashion 水洗廠</p> <p>通過 Disney FAMA 驗廠。 Gap Inc Water Quality Programme</p>
社會	2021	Tatsu Garment Joint Stock Company
<ul style="list-style-type: none"> 禁止使用童工、強迫勞動 禁止歧視、任何形式侮辱人格的行為 提供合理薪資，至少滿足工人基本需要和最低薪資標準 		成為 JC Penney 供應商

2.2.1 供應商輔導

台南企業注重與供應商的合作及成長，每年度都會輔導供應商通過品牌稽核，成為國際品牌的合格廠商，內容包含品質、人權、環境安全及衛生。期望透過此輔導與供應商一同拓展市場，提升國際化能力，互相扶持成長。

年度	供應商類型	輔導成效
2020	Green Fashion 水洗廠	通過 Disney FAMA 驗廠。 Gap Inc Water Quality Programme
2021	Tatsu Garment Joint Stock Company	成為 JC Penney 供應商

2.2.2 永續倡議

台南企業極度重視永續發展，積極加入國際永續倡議並取得國際認證，利用各平台確認供應商之原料來源是否合乎道德準則與人權規範，管理各廠勞工作情況、提升其工作環境，並監控環境數據，評估能源、水資源的使用。此外，台南企業也謹慎地遵守國際反恐規範，以嚴謹的安全程序為客戶的商品出貨做嚴格把關，確保成品安全地送達目的地。

> 上游原料管理

成衣業最常使用到的原料為棉花與人造纖維，其中棉花種植須耗費大量農藥與化學肥料，易造成土壤鹽鹹化，使土地生產力下降並影響當地環境，而人造纖維是由石油提煉而成，無法自然分解。為降低原料對社會與環境的衝擊，台南企業以良好棉花、再回收聲明、有機棉以及衝突礦產這三種工具管理原料來源，提升供應鏈透明度。



良好棉花 BCI

為採用對環境較低危害且符合道德的原料，我們加入 BCI 良好棉花，利用此平台追蹤棉花生產來源與流程，提高本公司與供應商及上游原料商之間的透明度。



全球有機紡織品認證標準

台南企業通過全球有機紡織品標準 (GOTS) 標準，選用種植用水較少的有機棉布料，且 GOTS 產品使用至少含有 70% 有機材質，帶給客人安全、透明、有機可信賴產品。



再回收聲明 RCS

為減少浪費並避免資源耗盡，台南企業使用通過再回收聲明 RCS 認證的布料，其中包含回收棉及回收聚酯纖維。

Conflict Minerals

衝突礦產

台南企業制定並遵守衝突礦產 Conflict Minerals 採購準則，定期向供應商追溯副料 (拉鍊、扣子等) 的金屬來源，確保本公司製造出的產品沒有混雜來自衝突礦區的礦產 (3TG 礦產)。

> 勞工權益管理



Better Work

台南企業重視各廠勞工的工作環境，加入 Better Work 有助於管理各廠勞動狀況，遵守當地規範及國際勞動組織的國際勞動標準，持續努力為勞工建構最佳的工作環境。

SOCIAL & LABOR CONVERGENCE

SLCP 社會勞工整合項目

台南企業導入 SLCP 社會勞工整合項目，透過 SAC Higg 平台 FSLM 社會勞工模板，共享自我評估及驗證結果給各品牌。減少重複稽核，並提供客人多元追蹤工廠社會人權議題管道。



12 PRINCIPLES

國際社會責任認證 WRAP

國際社會認證組織 WRAP 的 12 項原則為國際普遍認可之生產標準，認證項目從勞工權益、健康安全、環境管理、符合法律規範到海關安全，涵蓋多面項的規定。WRAP 身為非常具有公信力的認證標準，已被全球多家服裝企業和供應商採用；台南企業旗下多間工廠已獲得國際社會責任認證 WRAP 的金色證書，在營運方面備受肯定。

> 環境管理



HIGG 指數

利用永續成衣聯盟 (Sustainable Apparel Coalition) HIGG 指數的環境管理及勞動評估，增加台南企業與各區工廠的透明度，加強對各廠的管理，並建立更加透明的客戶溝通平台。

> 貨物管理

GLOBAL SECURITY VERIFICATION
全球安全認證 GSV

台南企業通過合乎國際標準的 GSV 全球安全認證，保障貨物及原料的安全進出口，並有效管理全球物流風險。

2.3 產品安全

越南，柬埔寨，高青廠於自 2022 年底起計畫至 FA23 起開始進行 Oeko-Tex Standard 100 (與 RSL) 產品安全成衣測試，要求主副料供應鏈持證與成衣終端出貨認證。



2.3.1 Oeko-Tex Standard 100 成衣測試 (共 28 項)

測試項目	內容
pH 值 pH value	依 ISO 3071 (KCl 溶液)
甲醛 Formaldehyde	定性：變色酸 (chromotrope acid) 反應 定量：游離和可部分釋放含量 (free & partially releasable - JIS L 1041 -2011)
重金屬 Heavy Metals	人造酸汗液 Extraction with Artificial acid sweat solution 樣品總消解 Total Digestion of the Samples 鉻 (VI) Chromium (VI)
殺蟲劑含量 Pesticides	(artificial acid sweat solution - ISO 105-04) 酸化學消化 (acid digestion - ICP-OES, ICP-MS or AAS) 人造酸汗液 (artificial acid sweat solution - ISO 105-04; UV/VIS spectroscopy or IC.) 淨化提取 (GC-MS & LC-MS)
氯化苯酚 & 邻苯基本酚 (OPP) Chlorinated Phenols & Ortho-Phenylphenol	鹼性水溶液 (DIN 50009)，提取游離酚和水解酚被乙酰化 (free phenols & hydrolysed phenolesters, acetylated; GC-MS)
增塑劑 (邻苯二甲酸酯) / 硅氧烷 Phthalates/ Siloxanes	四氫呋喃提取，正乙烷沉澱聚合物 (tetrahydrofuran; precipitation of polymers with n-hexane; GC-MS)
有機錫化合物 Organic Tin Compounds	乙醇 / 乙酸 & 托普隆提取，四乙基硼酸鈉衍生化 (ethanol/ acetic acid solution & tropolone; derivatisation with sodium tetraethylborate; GC-MS)
短鏈和中鏈氯化石蠟 (SCCP & MCPP) Short & Medium Chained Chlorinated Paraffins	· 短中鏈氯化對羥基苯甲酸的方法 -EI (short & medium chained chlorinated paraffine on extraction with dichloro-methane/ n-hexane; GC-MS; EI mode) · 定量存在同族元素 -CI (SCCP & MCPP congeners)

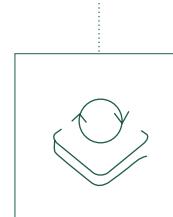
測試項目		內容
全氟和多氟化合物 (PFCs)/ 全氟和多氟烷基物質 (PFAS)		甲醇 (methanol; LC-MS & GC-MS)
Per- and Polyfluorinated Compounds/ Per- and Polyfluoroalkyl Substances		
富馬酸二甲酯 (DMFu) Dimethylfumarate	裂解芳胺和苯胺 Cleavable Arylamines and Aniline	丙酮，預濃縮 (acetone; preconcentration; GC-MS) · 偶氮染料 (azo dyes; ISO 14362-1 & 14362-3) · 裂解 & 游離化學殘留 (cleavable & residual in free manner)
	Humanecological Critical Colorants	染料 & 著色劑過熱氯苯 (chlorobenzene extraction; LD-DAD or LC-MS)
氯化苯和氯化鉀苯 Chlorinated Benzenes and Toluenes		二氯甲烷超生波浴化提取 (ultrasonic bath extraction with dichloromethane; GC-MS)
多環芳香烴 (PAH) Polycyclic Aromatic Hydrocarbons		甲苯提取 (extraction with toluene; GC-MS)
溶劑殘留物 Solvent Residues		甲醇提取 (extraction with methanol; GC-MS)
紫外線穩定劑 UV Stabilisers		四氫呋喃提取 (extraction with tetrahydrofuran; LC-DAD, LC-MS, GC-MS).
禁用阻燃劑 Banned Flame Retardants		甲苯提取 (extraction with toluene; GC-MS)
揮發性有機化合物 (VOC), 乙二醇和甲酚 Volatile Organic Compounds, Glycols Cresols and Chlorinated Solvents		· 熱吸附 (thermodesorption; · 釋放物 (trapping material; GC-MS)
喹啉 Quinoline		熱牽引 (hot extraction; LC-MS or GC-MS)
N- 亞硝胺和 N- 亞硝基物質 N-nitrosamines and N-nitrosatable Substances		· 遷移至唾液 (migrate to saliva solution) · 酸化反應：亞硝酸 (acidification to N-nitrosamines; LC-MS)

測試項目		內容
表面活性劑和濕潤劑殘留物 (烷基酚，烷基酚乙氧基酯) Surfactants and Wetting Agent Residues (Alkyphenols, Alkyphenol Ethoxylates)		甲醇提取 (extraction with methanol; LC-MS, GC-MS)
二氮烯二甲酰胺 Azodicarboxamide (ADCA)		乙酸乙酯 /DMSO 提取 (extraction with ethylacetate/ DMSO; LC-DAD)
轉基因生物 (GMO) Genetically Modified Organisms		轉基因棉花概率 (optimize probability of unknown genetically modified cotton events)
釋放 Emission		釋放艙 (emission chamber; ISO 16000-3, 16000-6, 16000-9)
苯酚 Phenol		甲醇提取 (extraction with methanol; HPCL-FLD)
雙酚 Bisphenols		四氫呋喃提取，沉澱 (extraction with THF, precipitation; HPLC-MS)
色牢度 Colour Fastness		· 基本 (ISO 105-A01, ISO 105-A03); · 耐水色牢度 (ISO 105-E01); · 耐酸性 & 鹼性汗液色牢度 (ISO 105-E04) · 耐磨摩擦色牢度 (ISO 105-X12) · 唾液和汗液色牢度 (64 LFGB), BVL B 82.92-3 (DIN 53160-1), B 82.02-13 (DIN 53160-2)
氣味 Odour		乾燥器 (desicator of set humidity)
石棉纖維 Asbestos Fibres		250 倍放大氯偏光顯微鏡 (polarizing microscope, at least 250-fold magnification)

2.3.2 基本產品測試

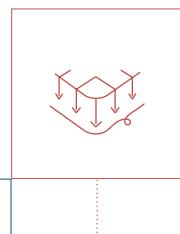
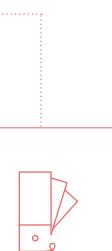
耐久性

縮率、歪斜、洗後外觀



色牢度

水洗色牢度、乾洗色牢度、
摩擦色牢度、日曬色牢度、
汗漬色牢度、水漬色牢度、
氯漂色牢度、非氯漂色牢
度、熱壓燙色牢度



物性

紗支、密度、克重、拉伸強
力、撕破強力、接縫滑移、
接縫強力、頂破強力、布料
扭率、耐磨、抗起毛球性



安全性（無毒）

甲醛測試、pH 值測試、拒
水測試、拒油測試、防污測
試、阻燃測試、纖維成份分
析、禁用偶氮染料測試

2.3.2 客戶機密保障

台南企業非常重視客戶機密，公司內部進行嚴格管理，禁止工廠出售任何客戶品牌之產品或原料、任何品牌商品之照片，並妥善保存任何出納紀錄，包括所有原料採購記錄、詳細庫存記錄、樣式編號、數量和生產日期等，直到商品售出或銷毀為止。另外，工廠須將品牌標籤保存於安全的儲存區中，並配合嚴格的控管措施，在生產過程中保護任何帶有品牌標識的物品，追蹤整個生產週期中的動態情況。

2022 年台南企業
無發生任何洩漏客戶
機密、資安問題。



CHAPTER

3 環境永續

3.1 營運環境管理

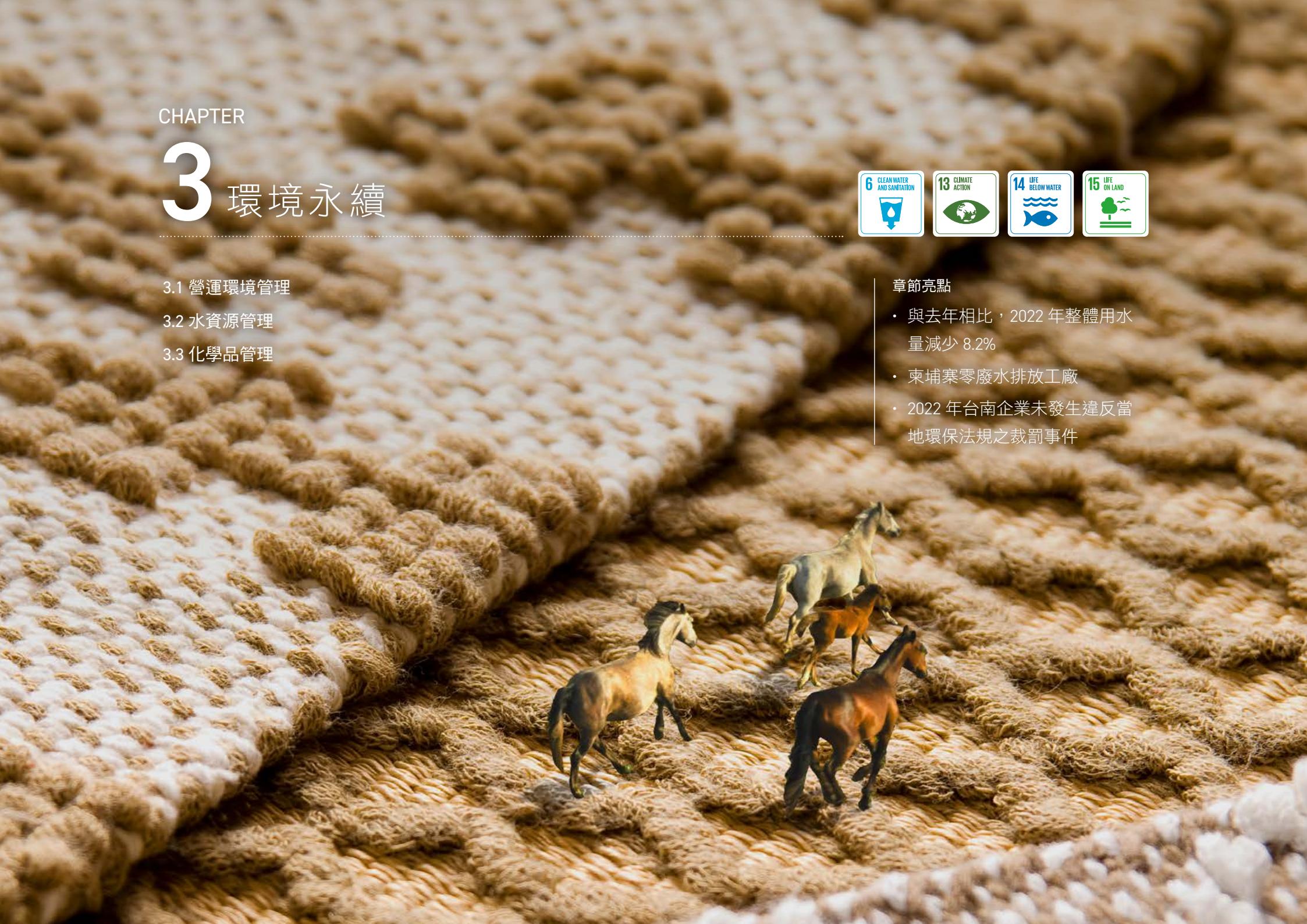
3.2 水資源管理

3.3 化學品管理



章節亮點

- 與去年相比，2022 年整體用水量減少 8.2%
- 柬埔寨零廢水排放工廠
- 2022 年台南企業未發生違反當地環保法規之裁罰事件

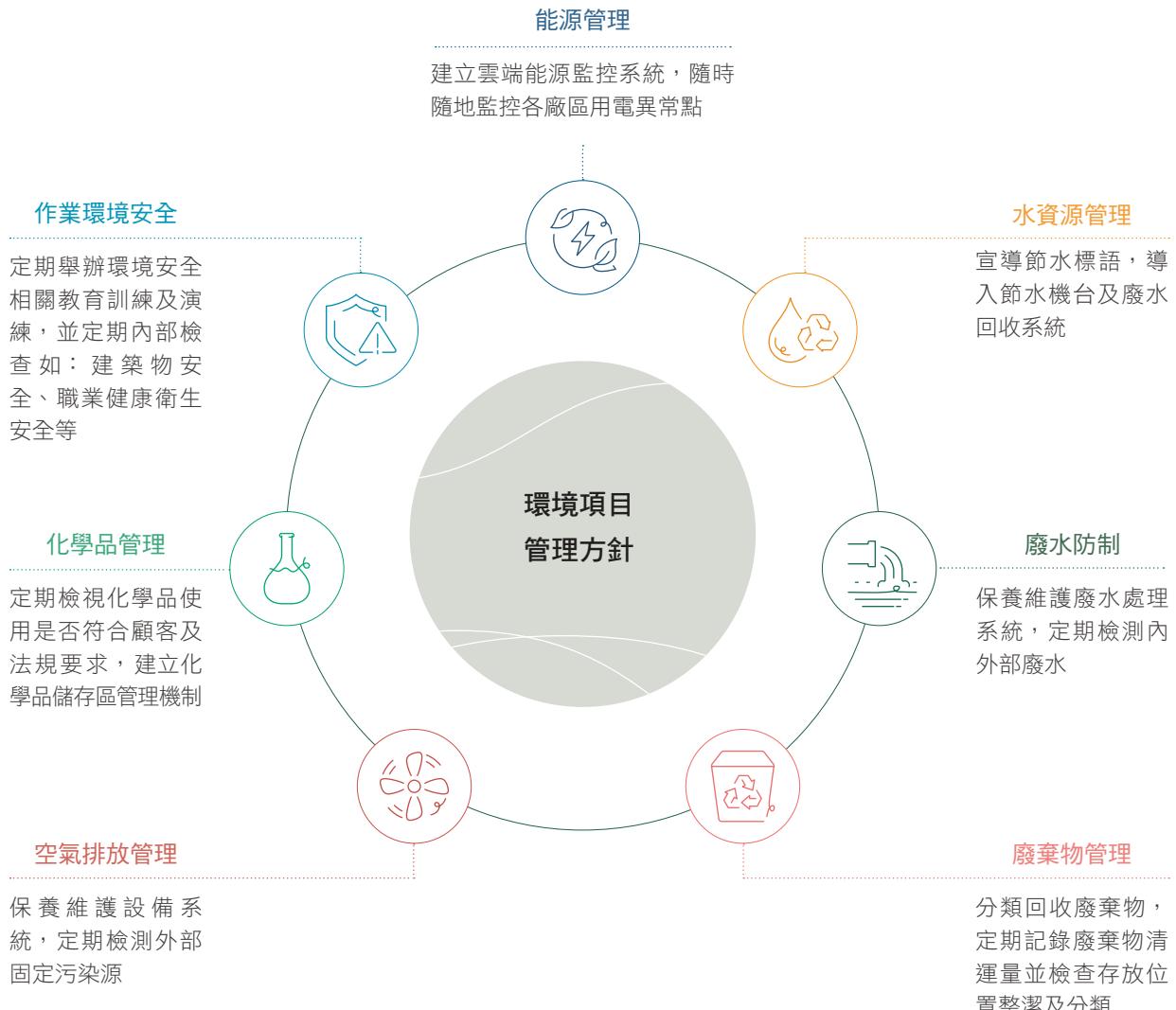


3.1 營運環境管理

現今社會正面臨著各式各樣的挑戰，氣候變遷、環境污染、生態失衡、土壤退化、資源枯竭席捲而來，而這些全球性議題使得人們不得不開始思考「永續發展」的重要性。

尤其台南企業身為紡織成衣產業，其高耗能、高耗水的生產流程被認為是對地球造成污染第二高的產業，僅次於石化工業。衣服製程中使用大量化學品及重污染的能源燃料，快時尚更加速了資源浪費和環境污染，綠色管理已然成為各大企業共同推動的目標。考量營運對生態效益之影響，希望減少製程中帶來的能耗、廢氣、廢棄物排放，透過能源管理監控系統，即時監測柬埔寨、越南、印尼廠的能源使用量；並導入廢水回收系統，減少用水使用量、制定環境管理方針；定期培訓員工、宣導節能意識，提升各工廠環境管理機制。直至 2022 年，台南企業各工廠無違反當地環保法規之裁罰。

台南企業一路走來 60 個年頭，始終秉持著真、善、美的精神，落實環境保護，關注產業永續議題，身為產供應鏈的重要成員之一，希望降低對自然環境及社會之衝擊，善盡企業社會責任責無旁貸，創造出對環境更有貢獻的產業鏈。



3.1.1 能源與溫室氣體管理

因應全球極端性的氣候變遷，聯合國氣候大會呼籲，應採取更為急迫之氣候行動，將全球溫室氣體排放量在 2030 年前減半，並在 2050 年達到淨零。面對極端的氣候挑戰，持續減緩溫室氣體的排放，以降低災害可能帶來的營運、環境衝擊，韌性調適能力，已成為各大企業的責任。因此，當全世界都在關注氣候變遷對當前及未來生活環境的危害時，如何永續發展成為了此問題的唯一解方。

台南企業為提升能源管理與效率，必須了解工廠能源使用情況，定期蒐集各廠能源數據及進行用電設備管理，找出重大能源消耗

製程，評估用電設備啟動量與耗能之合理性，研究設備省電技術以針對製程中重大耗能機器做改良，以增加生產效率、節省能源，進而降低溫室氣體排放，達到綠色生產之成效。

為了解各廠的能源使用量，台南企業透過內部溫室氣體盤查，揭露各廠溫室氣排放量範圍涵蓋範疇一及範疇二。2022 溫室氣體排放總量範疇一為 7,562 公噸 CO₂e、範疇二為 6,373 公噸 CO₂e，總溫室氣體排放量為 13,935 公噸 CO₂e。2022 總能源使用量為 166,467 兆焦耳。

台南企業決定循序漸進進行減碳，預計於 2030 年時，每百萬經濟績效之排放密度降低 30%。

> 台南企業各廠能源使用量

單位：千兆焦耳

年度	能源種類	台南廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	高青廠	越南廠
2020	外購電力	2,916	8,425	5,742	15,141	2,360	2,409	4,597
	煤炭		47,060					
	外購蒸汽						3,286	
	天然氣	1,088						
	柴油	237	335	16,220	1,753	309		67
	汽油	192	429	861	1,808	88	281	155
	木磚				14,018	3,827		
	木糠				37,569	622		
	稻殼							11,650
	太陽能光電							29
總計 GJ		4,433	56,250	22,824	70,289	7,206	5,977	16,499

年度	能源種類	臺南廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	高青廠	越南廠
2021	外購電力	3,114	6,941	5,649	16,712	3,046	2,847	4,651
	煤炭		40,152					
	外購蒸汽						3,302	
	天然氣	1,414						
	柴油	206	4,759	18,302	420	850		67
	汽油	224	473	713	1,007	255	643	
	木磚				14,783	3,940		
	木糠				48,922			
	稻殼							9,008
	太陽能光電				395			29
	總計 GJ	4,959	52,325	24,664	82,239	8,091	6,791	13,755
	外購電力	2,811	7,153	7,083	14,441	2,814	2,670	5,286
	煤炭		43,340		1,815			
2022	外購蒸汽						3,622	
	天然氣	1,834						
	柴油	125	2,331	19,622	432	1,165		104
	汽油	321	501	902	1,216	383	277	
	木磚				19,522	1,864		4,890
	木糠		1,195		10,158	3,535		
	稻殼							5,026
	太陽能光電							29
	總計 GJ	5,091	54,520	27,607	47,584	9,761	6,569	15,335

> 台南企業歷年能源使用量

	2020	2021	2022
外購電力	41,591	42,959	42,257
煤炭	47,060	40,152	45,155
外購蒸汽	3,286	3,302	3,623
天然氣	1,088	1,414	1,834
柴油	18,921	24,604	23,780
汽油	3,814	3,315	3,599
木磚	17,845	18,723	26,276
木糠	38,192	48,922	14,888
稻殼	11,650	9,008	5,026
太陽能光電	29	424	29
總計 GJ	183,477	192,824	166,467



* 僅統計製程使用能源

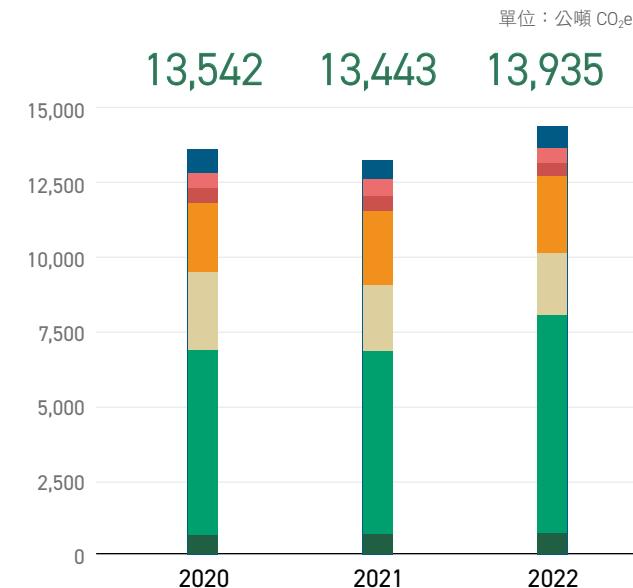
* 依行政院環保署發布的溫室氣體排放整理表 6.0.4 版熱值轉換

* 生物質燃料依 EUBIA 轉換

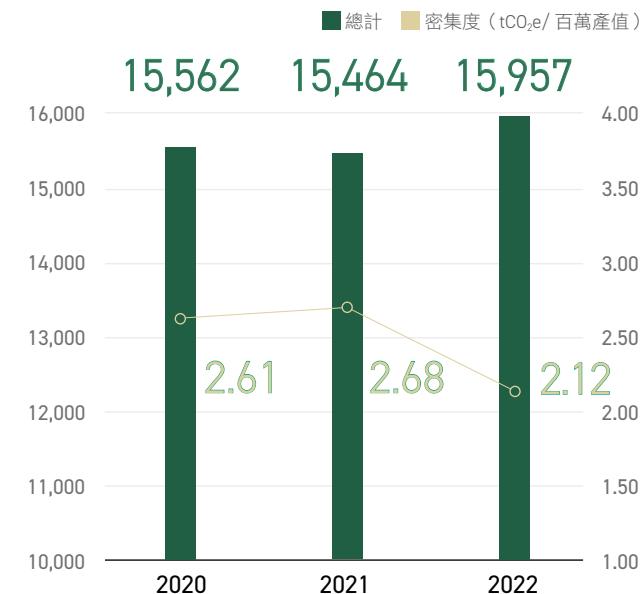


> 台南企業歷年溫室氣體排放量

	2020	2021	2022
台南廠	525	570	551
印尼雅加達廠	6,979	6,263	6,492
印尼梭羅廠	2,009	2,300	2,626
柬埔寨廠	2,490	2,545	2,448
金速旺廠	376	529	530
中國高青廠	467	552	509
越南廠	696	684	779



> 台南企業歷年排放集度



> 2022 年台南企業各廠溫室氣體範疇一、二排放量

單位：公噸 CO₂e

	台南廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	中國高青廠	越南廠
範疇一	33	5,448	1,593	341	119	20	8
範疇二	518	1,044	1,033	2,107	411	489	771
範疇一 + 二	551	6,492	2,626	2,448	530	509	779
2022 台南企業溫室氣體總排放量	13,935						

* 僅統計製程使用能源

* 僅揭露非再生能源使用

* 依行政院環保署發布的溫室氣體排放整理表 6.0.4 版轉換

* 外購電力依經濟部能源局 109 年公告之電力排放系數轉換

* 高青廠蒸汽引用《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》公式 17 計算

* 高青廠蒸汽熱焓參考美國國家標準暨技術研究院 公開之蒸氣熱焓值對照表

註：1. 勘誤：2020 年台南廠修正範疇二：495 公噸 CO₂e; 2. 範疇一 + 二：525 公噸 CO₂e; 2020 台南企業溫室氣體排放總量：13,543 公噸 CO₂e

> 環境管理行動方案

1. 能源監控管理系統

台南企業柬埔寨、印尼雅加達廠、印尼梭羅廠及越南廠，皆導入能源監控管理系統監測用電量以及溫濕度的數據。用電量的監控是從電盤分表將資料彙整至電盤總表，利用強波器加強訊號，以有線的 gateway 傳送至雲端平台 In-EMS 上，透過載具可即時觀察其用電狀態、蒐集資料及分析統計數據，落實用電和設備管理，協助企業有效管控電費成本支出。透過電力需求量視覺化及系統智慧化統計報表分析異常用電之原因（功率因數降損、三相不平衡等），可提供用電最佳化調度決策，降低基本電費之支出成本。另外在電箱中設有溫濕度複合感測器，可以隨時監測電盤溫度和濕度，以確保電箱內環境穩定，提升用電安全。





2. 綠色工廠

越南廠安裝太陽能板提供 8,500 kWh 作為每日廠區夜間路燈、停車場及相關設備之自用電力，並以綠建築的概念設計，於 2017 年通過美國綠色建築協會 (US Green Building Council) 的 LEED 國際綠建築認證，為友善環境的綠色工廠，有助於降低能源消耗量及溫室氣體排放。2022 年柬埔寨廠安裝 63 盞太陽能路燈，以自然資源提供廠區夜間路燈使用。

3. 再生能源發電 - 太陽能

再生能源發展可以同時提高能源自主性及降低碳排放量，且太陽能板屋頂同時也可以幫助工廠車間降溫，台南企業積極的規劃各產區建置太陽能發電設備，已降低溫室氣體的排放量，已達到綠色工廠。

台南企業太陽能發電專案從柬埔寨開始規劃，2021 年已完成柬埔寨水洗廠台太陽能屋頂安裝，裝置容量 100KW，預估年發電量為

115MWh。



4. 低碳燃料鍋爐

因應能源轉型 2022 年印尼雅加達廠為減少煤炭使用，安排燃料使用，擬訂計畫將煤炭及生質燃料交叉使用，降低煤炭使用，並計畫逐步替換燃料成潔淨能源。越南廠，柬埔寨廠、金速旺廠使用生質能源於鍋爐燃料，透過米糠及木糠木頭所製成的生質能源大幅降低煤炭及柴油使用量。而台南的工廠據點 2019 年也因應政府政策汰換工業鍋爐推廣低碳家園，共同推動空氣品質改善，淘汰替換廠內重油鍋爐使用低污染性氣體燃料天然氣鍋爐，以減少溫室氣體排放量，提升空氣品質。



5. 再生能源憑證

為達到能源轉型，再生能源憑證是不可或缺的方案，台南企業在印尼雅加達及梭羅廠區至 2022 年底購入印尼地熱發電再生能源憑證，更進一步推動台南企業邁向減碳目標，支持當地再生能源發展，截至 2023 年 3 月總共購入 423 張憑證，即為 423,000 度電力，並持續進行逐步實現目標。

6. Higg FEM 環境評估模板

永續成衣聯盟 (Sustainable Apparel Coalition , SAC) 發佈的 Higg 指數環境模板是由紡織業中品牌、零售商、製造業、非政府組織，以及學界專家共同討論推出的一項環境影響衡量工具。台南企業的工廠每年評量環境績效，持續性地做出改善，並藉由平台蒐集數據，以衡量工廠生產對環境的影響，我們於 2013 年主動加入 Higg 指數，響應國際永續紡織組織的環境倡議與行動，透過平台與合作夥伴共享環境績效，供應鏈齊心關注環境議題。台南企業各工廠完成 2022 年度的環境管理系統自我評量，要求所有配合水洗廠一起加入，發佈給合作夥伴。

7. 水洗專利 - 竹子根代替石頭

水洗技術中常使用石洗技術來呈現灰濛、陳舊的感覺。而當中用的浮石需要經過耗費人力挖礦且還要再經過清洗這道手續。浮石石洗當中也會重金屬殘留問題，水洗技師研發使用農作物 竹子根代替浮石達到相同的效果，且生物易分解，不造成水洗汙水更多的污染。



3.1.2 廢汙水與廢棄物管理

> 廢水管理與監控

隨著人口數急遽增加，廢水大量被工廠製造和排放，再加上地球上人類可使用的水資源相當有限，廢水管理顯得更為重要。台南企業建立完整的廢水作業程序，每日定時檢測水質，確保所有排出的水皆符合當地的廢水排放標準，以降低廢水排放導致的環境危害。台南企業不僅符合當地法規要求，並要求達到當地的廢水排放標準之上，每年規劃水洗廠進行 ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) 有害化學物質零排放計劃之廢水檢測，追蹤廢水的水質狀況，掌握所有在生產製造中添加的化學物質，並以執行可持續化學品為目標，一同為改善環境和全人類的健康而努力。

> 零污水排放水洗廠

台南企業柬埔寨廠設有水洗廠，水資源的取用為重要的管理項目。為減少廢水對環境的污染和傷害，並達成水循環再利用，台南企業柬埔寨廠因此建立「車間冷凝水回收」及「製程廢水回收利用系統」，將製程中產生的汙水回收處理，再輸入淨水池，以持續回用，工廠也於 2021 年達到「零污水排放」，100 % 回收製程及民生污水，區分回收水等級回用製程及民生用水。

	水源	單位：百萬公升		
		2020	2021	2022
柬埔寨廠 (含水洗、成衣)	自來水	9.203	9.478	2.137
	地表水(含回收水)	396.183	91.759	62.732
	總用水量	405.386	101.237	64.869
	廢汙水排放量	39.715	100 % 回收水洗衣用水	

> 廢棄物管理

隨著「資源永續利用」、「零廢棄」的國際趨勢，希望提升整體企業廢棄物管理層次及達到廢棄物零廢棄之最終目標，以源頭減量分類、資源回收再利用作為未來廢棄物主要處理方式，將資源進行有效地循環利用。

台南企業建立廢棄物管理機制，以達到安全化、衛生化、無害化以及資源化之目標。各廠定期宣導員工廢棄物分類，張貼廢棄物分類回收標語，提高員工垃圾分類意識進而提升可回收廢棄物比例，落實廢棄物管理，並交由合格清運商處理，其廢棄物清運商均以符合當地法規要求的方式處理廢棄物。

廢棄物種類分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄，前者為食物、紙箱、塑膠垃圾等，後者則是廢水汙泥、化學品容器、鍋爐燃燒灰燼等。台南企業為確保合法隔離、儲存、處理廢棄物，制訂相關處理措施管理廢棄物，不僅守護員工的職場工作安全，也保護自然環境不受汙染，給予社會大眾一個安全的社會環境。

> 台南企業各廠廢棄物量

	2020	2021	2022	單位：噸
一般事業 廢棄物	1,003.87	1,019.37	1,149.15	
有害事業 廢棄物	363.07	651.27	685.53	

直至 2022，台南企業所有工廠並無違反放流水防治法規而遭主管機關開罰。

直至 2022，台南企業並無違反廢棄物清理法而遭主管機關開罰。

3.2 水資源管理

「水危機」一詞源自於聯合國及其他國際組織，用來泛指自 1970 年以來世界性的水資源相對人類需求的狀況，主要的危機來源為可用水的匱乏與水污染。由於 2020 年豐水期沒有颱風來襲，台灣面臨缺水困境，工業用水要求從節水 5% 擴大到 7%，讓台灣高科技業與製造業將面臨停產的損失風險。此現象不僅凸顯水資源管理的重要和急迫性，更形塑出水資源是企業永續競爭力的重要關鍵。

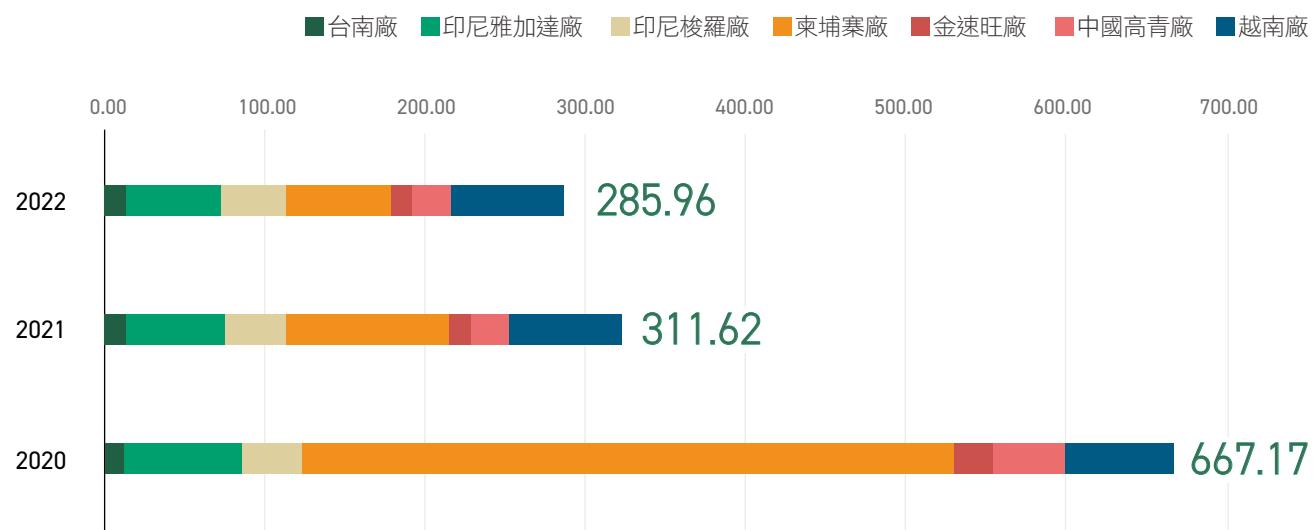
台南企業以聯合國 2030 年為永續發展目標 (SDGs) 的期程，持續管理水資源用量，並於柬埔寨水洗廠引進冷凝水回收再利用及廢水回收技術，同時引進全自動水洗機優化製程，直接從前端減少用水量。台南企業 2022 總水耗為 285.958 百萬公升，比起前一年整體用量降低 8.2%。

回收水為工業廢水經過處理後而重複利用之水資源，面對有限的水資源，如何加強水資源利用非常重要，台南企業藉由製程回用調整，以及廢水回收再利用來提升水資源之使用效率。水資源議題深刻影響人們的日常生活，該如何維護水資源的永續發展，促進人類福祉，是各界應共同努力的方向。

> 台南企業歷年用水量

單位：百萬公升

年份	台南廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	中國高青廠	越南廠
2022	自來水	13.69	58.958	31.758	2.137	14.077	23.378
	地下水	NA	NA	9.23	NA	NA	69.995
	地表水	NA	NA	NA	62.732	NA	NA
	總用水量	13.69	58.958	40.988	64.869	14.077	23.378
	總計						285.958



全自動水洗機

紡織成衣產業為重大耗水產業，台南企業柬埔寨廠 2019 年引進全自動水洗機，因應水資源缺乏的問題。比起傳統的水洗機，全自動水洗機的水洗浴比減少 50%，藥劑用量及汙水排放量也同時降低。其裝載量大，又以中央系統統一給藥，減少變因與損耗。此外，全自動水洗機可一人多機操作，運用電腦程式設定各段給水洗浴比、溫度、轉速與脫水，一機完成！其占地小、裝載量大的優點，使機台數需求減少，成本及維修費大幅降低，並且同時改善工作環境地板溼滑的問題，減少衣物沾汙與工安意外的發生。



水資源風險評估 (僅揭露柬埔寨廠區因僅柬埔寨廠廠內有水洗廠用水量較大)

依照全球水風險評估工具 WRI Aqueduct 評估，柬埔寨廠區位在 High Risk 風險區，主要風險為缺水、廢水排放、飲用水質、水患等，且因廠內水洗廠用水量較大，柬埔寨廠設定省水 KPI 並定期管控績效，每年亦針對用水量及相關風險調整下一年度目標，以提升缺水或限水時的應變能力。詳細水資源風險分析請見下表。

項目	內容	風險等級
	根據全球水風險評估工具 WRI 評估，柬埔寨廠區所在城市為缺水之高風險地，而柬埔寨廠區用水量較大，為提升缺水時之應變能力，柬埔寨廠區已在 2021 年回收水設備完成升級達到 -100 % 回收製程及民生污水，區分回收水等級回用製程及民生用水。	低度風險
	柬埔寨廠每年進行 ZDHC 之廢水檢測、追蹤廢水水質，並已超越當地法規之要求標準，且已達到零汙水直接排放。過去幾年間皆無水汙染事件。	低度風險
	柬埔寨廠區之飲用水使用過濾設備並依法規定期檢驗確保水質安全無虞。	低度風險
	根據 WRI 分析結果，柬埔寨廠區位於淹水高風險區域，然而台南企業針對天然災害，均有緊急應變之管控流程。近年來廠區並未因淹水而造成損失。	低度風險

3.3 化學品管理

依據聯合國化學品管理策略方針 (UN Strategic Approach to International Chemical Management, SAICM)，2020 年前須達成永續發展目標，減少化學品在製造及使用過程中對環境及人體健康的負面衝擊。而 2020 年的目標已經成為後續發展的基礎，聯合國永續發展目標於 2030 年以前，除了持續推動化學品管理，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將全球的回收與安全再使用率提高，使化學品健全管理成為實現永續發展的必要條件，使其產業生產製程朝向綠色與永續發展的方向發展。

為朝向產業及聯合國化學品管理策略方針邁進，台南企業重視化學品管理及其使用安全性，要求符合相關化學品管理法令，導入前評估化學品是否遵守國際間化學品規範、ZDHC 生產限用物質清單 (MRS)、以及品牌客戶限用物質清單 (RSL)。導入後建立化學品清單、定期追蹤化學品使用量使用 BVE3 平台分享每月使用情況給客人，同時也定期辦理員工訓練，認識物質安全資料表 (MSDS)、化學品危害標誌及個人防護設備使用，確保員工在使用化學品時，都有相對應的安全知識下使用。終端製程廢水也定期檢測 ZDHC 生產限用物質清單 (MRS) 參數是否有含有限用物質，實施源頭管理及後端追蹤降低化學物質排出造成的生態危害，並逐漸完備管理架構及健全化學品管理，透過計畫逐年推動化學品管理策略的能量建置與制度落實，回應實踐聯合國國際行動為我國實踐全球公民責任的國家政策，積極針對 SAICM 指標發起行動，以提升化學品管理制度與推廣環境友善產品。

化學品導入前

- 確認化學品 ZDHC 生產限用物質清單，品牌 RSL 合規性

化學品導入後

- 制定化學品管理方針
- 化學品庫存管理，使用 BVE3 平台，分享每月化學品使用情況給品牌客戶，並提供 INCHECK 報告，以利了解工廠化學品 MRS 使用，來減少對環境的影響。
- 化學品安全使用培訓 (MSDS 介紹，個人防護裝備 (PPE) 的使用)

最終排出

- 廢水：水洗廠定期依照 ZDHC 廢水指南檢測廢水，並上傳至 ZDHC Gateway
- 產品：定期檢測限用物質清單 RSL 符合性

> 制定化學品管理方針



為了強化對化學品的管理，各工廠制定一套全面性的化學品管理政策，接觸化學品的工作人員必須瞭解其責任，掌握生產過程中的化學品品項、化學品安全處理、使用和儲存的流程，以防止環境污染或人體直接接觸化學品。

> 化學品庫存管理



保存化學品庫存記錄，以確保各工廠對使用之化學品充分掌握，因此會定期實施檢查庫存清單中所有化學品類型，包括生產過程中所使用的化學品（生產、現場清潔劑和廢棄物處理的化學品）、所有設備使用的化學品及工廠運營與維護使用的化學品等。

庫存清單內容詳細記載識別化學品的資料，包含化學品名稱、類型、供應商名稱與類型、MSDS、功能、用途、危害分類、儲存條件與地點、數量以及使用量。並定期進行一次化學品清單檢查。

> 化學品安全使用培訓



定期舉辦員工教育培訓，涵蓋的主題包括化學危害及識別、MSDS/SDS、標牌、相容性、風險、妥善儲存、處理方式，以及個人防護裝備 (PPE) 的使用，教導出現緊急情況、事故或洩漏時須採取的應對方法，教育化學品儲存區域的進入限制、儲罐內化學品對環境的潛在影響、內在使用，對負責儲存與運輸監測的員工提供切實的保護措施，並確保所有負責化學品相關操作的工作人員參加培訓。

CHAPTER

4 員工關懷

- 4.1 員工檔案
- 4.2 員工薪酬福利
- 4.3 員工權益促進
- 4.4 職業安全與健康
- 4.5 職涯管理與學習



台南企業致力塑造一個以「家」為核心價值的職場環境，希望身為台南企業的每一份子，都能受到全面且妥善照顧與關懷，讓每個人能夠安心發揮所長，藉此將觸角延伸至員工家庭，進而提升整體幸福感。

章節亮點

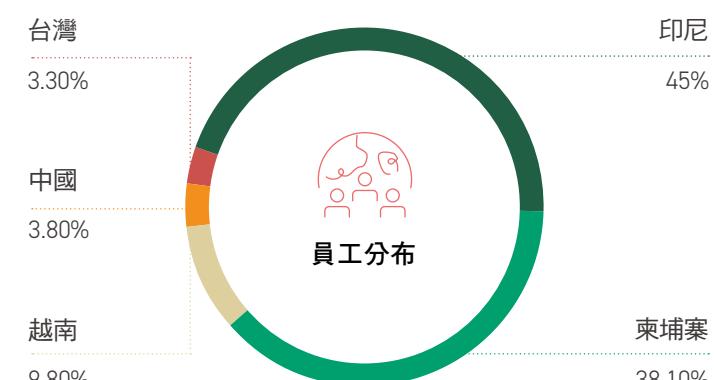
- 人權檢核 100% 通過，無童工、受迫勞工、歧視之問題
- 將近 2,300 名員工從 PACE 教育專案中受惠



4.1 員工檔案

> 2022 年在職員工年齡區分與性別比例

年齡層		台灣辦公室	台南廠	中國高青廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	越南廠	柬埔寨廠	金速旺廠
男	30 歲 (含) 以下	6	0	4	53	197	79	815	155
	31-50 歲	26	5	18	144	118	147	256	121
	51 歲 (含) 以上	18	4	24	7	3	8	10	4
女	30 歲 (含) 以下	53	13	106	712	1,452	249	1,195	268
	31-50 歲	136	27	210	1,342	1,060	617	1,086	373
	51 歲 (含) 以上	69	22	71	18	1	11	40	0
總人數		308	71	433	2,276	2,831	1,111	3,402	921
男性比例		16%	13%	11%	9%	11%	21%	32%	30%
女性比例		84%	87%	89%	91%	89%	79%	68%	70%
2022 員工總人數		13,549							



> 在職員工地區區分

「人才是先行指標，也是關鍵指標」，台企秉持誠信正直、專業負責的核心價值，希望公司與員工的連結不只是片面的金錢關係，而是一份生命價值，與員工個人的成長目標及理念相同。台南企業台灣辦公室為降低人才流動，2022 年著手規劃設計思考工作坊，讓主管與員工能腦力激盪，設計出符合公司與員工個人成長的計畫專案，使工作多了一份使命與價值，並策劃外部教育訓練，提升員工的專業知識以及管理階層的管理能力。



> 新進離職員工人數與性別比例

年齡		台灣辦公室		台南廠		中國高青廠		印尼雅加達廠		印尼梭羅廠		越南廠		柬埔寨廠		金速旺廠		
新進員工	30 歲(含)以下	男	4	9.3%	0	0%	3	4.8%	23	2%	114	10.8%	74	21.7%	390	25.9%	107	23.3%
		女	20	46.5%	5	27.8%	14	22.6%	511	44.5%	728	69.3%	164	48.1%	230	15.3%	142	30.9%
	31-50 歲	男	2	4.6%	0	0%	2	3.2%	32	2.8%	17	1.6%	30	8.8%	311	20.7%	61	13.3%
		女	15	34.9%	6	33.3%	29	46.8%	582	50.6%	192	18.3%	70	20.5%	434	28.9%	145	31.6%
	51 歲(含)以上	男	0	0%	0	0%	3	4.8%	1	0.1%	0	0%	3	0.9%	39	2.6%	0	0%
		女	2	4.7%	7	38.9%	11	17.8%	0	0%	0	0%	0	0%	100	6.6%	4	0.9%
合計			43	100%	18	100%	62	100%	1,149	100%	1,051	100%	341	100%	1,504	100%	459	100%
離職員工	30 歲(含)以下	男	2	3.9%	0	0%	3	3.3%	9	0.9%	67	4%	54	15.8%	430	25.9%	55	12.4%
		女	14	27.4%	8	34.8%	17	18.7%	498	50.8%	1,046	61.9%	154	45.2%	250	15.1%	163	36.7%
	31-50 歲	男	0	0%	1	4.4%	3	3.3%	17	1.8%	35	2.1%	26	7.6%	336	20.2%	40	9%
		女	26	51%	10	43.5%	46	50.5%	456	46.5%	541	32%	106	31.1%	450	27.1%	185	41.7%
	51 歲(含)以上	男	1	2%	1	4.3%	4	4.4%	0	0%	0	0%	1	0.3%	39	2.4%	0	0%
		女	8	15.7%	3	13%	18	19.8%	0	0%	0	0%	0	0%	155	9.3%	1	0.2%
合計			51	100%	23	100%	91	100%	980	100%	1,689	100%	341	100%	1,660	100%	444	100%

> 在職管理階層比例

	台灣辦公室	台南廠	中國高青廠	印尼雅加達廠	印尼梭羅廠	越南廠	柬埔寨廠	金速旺廠
當地員工	94	9	57	150	335	108	237	36
外籍員工	0	0	5	5	10	18	50	13
當地比例	100%	100%	92%	97%	97%	86%	83%	73%
外籍比例	0%	0%	8%	3%	3%	14%	17%	27%
男	19	2	8	48	100	48	38	27
女	75	7	54	107	245	78	249	22
性別比 (男：女)	1:3.94	1:3.5	1:6.75	1:2.22	1:2.45	1:1.62	1:6.55	1:0.81

> 員工多元化

台南企業持續關注與保障弱勢及相關族群平等的就業機會，遵循政府《身心障礙者權益保障法》及《原住民族工作權保障法》之規定，提供身心受限者合適的工作機會，促進包容且永續的經濟成長，在薪資和福利上也一視同仁。台南企業員工組成多以本國籍為主，主要生產營運據點以優先聘用當地員工為原則，除創造當地就業機會刺激地方繁榮外，亦有助於人員穩定性，除少數產線工作因無法順利招募本國人，始引進外籍人員補充人力。



4.2 員工薪酬福利



4.2.1 公平薪酬制度

在對外招募新進人員起薪上，遠優於法令所訂基本工資，且提供相當具有競爭性的薪資水準，根據薪資調查資料顯示（參考主計處、異業或同業間或外部顧問公司調查結果）本公司薪資相較於同業市場，高於一般平均值。

› 激勵員工共享經營成果

為激勵全體同仁工作士氣，並肯定員工對公司的付出與努力，台南企業每年均會檢視整體經營績效，並視當年盈餘狀況核發一定比率作為員工分紅，使員工感受到公司重視人才的心意。另外本公司特別提供高額信託補助金，以鼓勵員工參加持股信託，讓同仁透過長期投資，累積個人財富，以保障未來退休或離職生活。

4.2.2 多元福利制度

台南企業致力塑造讓員工可充分發揮才能的工作環境，並恪守相關法令、制定各項員工政策，讓每一位員工都能受到全面妥善的照顧與關懷，更透過多元福利措施照顧員工生活，提升生活品質、身心健康並促進同仁間的情感。台灣辦公室依《職工福利金條例》成立「台南企業股份有限公司職工福利委員會」，並定期召開會議，檢視與規劃福利制度，針對同仁需求持續發展多元化。



> 退休金制度

為保障同仁未來退休生活，台南企業依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定，制定《同仁退休實施辦法》，除明確規定退休條件，亦遵照相關法令提撥員工退休準備金。凡具有舊制年資之同仁，每月均依提資總額撥薪一定比率退休準備金，並以該退休準備金委員會名義匯入銀行專戶。對於適用新制年資同仁則按薪資 6%，將退休金存入勞保局員工個人帳戶。

本集團海外子公司係按當地政府規定的養老保險及自願性提列退休金準備制度，每月依當地員工薪資總額 5% ~ 22% 提撥退休金準備金及養老保險金，每位員工之退休金由政府管理統籌安排。

> 健康檢查

員工的身體健康一直以來都是台南企業最重視的部分，為企業發展良好健全之基本，台南企業不僅補助員工健康檢查，也在各廠聘用專業醫護人員，給予員工健康諮詢，衡量其工作量與身體狀況，一同守護員工的健康。

退休制度

中國

依國家法定要求，員工進入退休年齡並辦好手續後，政府社保部門將會每月發放退休金入個人社保卡內。

台灣

員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算。本公司按月就薪資總額 7.5% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。

本公司及國內子公司就員工選擇適用《中華民國勞工退休金條例》所訂之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

越南

根據越南當地法律規定，訂有退休福利之辦法。依據越南社會保險法之條文內容，首備條件需要繳滿至少二十年的社會保險費，男性滿六十歲，女性滿五十五歲，即具備領取養老金之資格。若為從事高危險工作滿十五年者，且男性滿五十五至六十歲，女性滿五十至五十五歲，同樣具備資格。另具兩種特殊情況，其一雖員工僅年滿五十至五十五歲，但已繳滿至少二十年的社會保險費，那麼一樣具備領取養老金之資格。

若已繳滿至少二十年的社會保險費後停止工作者，男性滿五十五歲，女性滿五十歲，即有權領取養老金。若為從事高危險工作滿十五年者，且男性滿五十五至六十歲，女性滿五十至五十五歲，同樣有權申請。

印尼

員工進入退休年齡且經公司核准後，其退休申請將根據印尼 2003 通過的勞動部勞動法 13 號進行審理。

> 廠慶及其他公司舉辦的活動

印尼梭羅廠

接種 covid 疫苗



柬埔寨金速旺廠

員工教育訓練，教育員工防範愛滋及衛生知識，提升員工的健康福祉



印尼梭羅廠

PACE 員工教育訓練
完成之畢業典禮



柬埔寨廠

固定探訪孤兒院，
關懷當地社區



印尼梭羅廠 開齋

齋戒月和開齋節對穆斯林而言是重要的節日，同時是熱鬧的活動。尊重各宗教節慶習俗特別為員工舉辦開齋節日，一起慶祝祈禱與禮拜



印尼梭羅廠

WCP (Workplace
Cooperation Program)
員工教育訓練



4.3 員工權益促進

“

我們希望提供良好的工作條件，充份照顧員工身心健康，使員工能心無旁騖並樂於工作，故根據相關法規承諾維護員工的人權，尊重所有員工。

”

台南企業廣納各方人才，並尊重勞工權益，落實平等對待，內容包含：

1. 在勞資雙方協議中明確規範勞資雙方之權利義務，與員工行為或倫理守則。
2. 依據《勞動基準法》訂定《工作規則》與各項人事管理規章。
3. 制定《性騷擾防治措施及懲戒辦法》，建立申訴信箱與申訴專線，提供員工在合法權益受到侵害時之溝通管道。維護兩性工作平等及人格尊嚴，保護員工免於性騷擾。



> 工廠導入 MicroBenefits 與 WOVO 員工管理 APP

公司在越南廠及柬埔寨廠使用 MicroBenefits 與 WOVO APP，來公告營運消息與衛生宣導，並發放不定期發放問卷調查請員工填寫，提高資訊透明度。員工也可以透過此 APP 向公司提出建議、檢舉，或任何問題，增加勞資雙方直接溝通的頻率。

> 各廠營運國家重大營運變化預告期

國家	重大營運變化預告期
台灣	根據《勞動基準法》，本公司依員工的年資，遵守對應的最短預告期。
柬埔寨	同《柬埔寨勞工法》規定，依照永久合約勞工的年資做為對應的最短預告期；針對固定合約勞工則為 15 天。
越南	依據《越南勞動法》規範，本公司至少於 45 天前通知不定期勞動契約的勞工；定期勞動契約勞工則遵照法規中契約期限對應的最短預告期實施。
印尼	如《印尼勞動法》規定，在企業終止僱用關係前，須提早 14 天通知員工。

4.3.1 員工溝通

員工是最重要的資產，本公司致力打造一個友善、安全健康、尊重人權、免於歧視與騷擾的工作環境。為確實瞭解員工需要，總公司建立多元雙向溝通管道，以傾聽員工的心聲，設置溝通信箱：hrservices@tai-nan.com，讓員工的聲音可以被傾聽並且得到回覆，作為提升本公司管理之效。

而各工廠也均有設立申訴管道，員工可向申訴處理委員會投書申訴，調查與審議過程以保密方式處理，案件作成書面記錄，公司不得處罰提出申訴之員工。



申訴類別

A 級：有關違反公司行為的重大問題（如違反 ESG 人權，如歧視、強迫勞動、童工、騷擾或虐待等）此申訴案子公司應立即回報總部人資與 CSR，由總部立案，並隨時回報最新進度。

B 級：有關子公司規章制度（如個人和工會提出與改善員工福利，安全健康等工作條件相關的建議）由子公司人資召集會議決策與處理。

C 級：有關子公司各部門單位內之意見或建議，由當地人資立案並交由相關部門最高主管負責處理。

D 級：申訴與反映事項經查證屬實且馬上可以處理；則由子公司人資承辦人立案並協調處理。

4.3.2 人權評估

› 人權教育訓練

地區	課程名稱	時數	受訓人次
台灣	新人訓	1	107
中國高青廠	崗位培訓	7.5	106
	性騷擾防治	1	421
印尼雅加達廠	員工守則	0.5	2,351
	員工申訴機制	0.25	2,034
	性騷擾防治	3	2,290
	反歧視	0.25	1,885
	HIV 防治	0.25	2,351
印尼梭羅廠	反歧視	0.5	43
	HIV 防治	0.5	37
	性騷擾防治	2	45
柬埔寨廠	新人訓	1	1,452
	性騷擾防治	2	320
越南廠	新人訓	2	428
金速旺廠	新人訓	2	808
	主管培訓	1	160
	性騷擾防治	1	808
	HIV 病毒防治計畫	2	52

> 人權檢核

台南企業以對社會負責和永續經營為理念，承諾在合法、道德及人道的條件下，提供客戶良好商品和服務，將此作為我司進行透明、合乎道德和責任經營的基礎。台南企業身為一家國際服裝製造商，藉由服飾來豐富和美化客戶的生活，因此必當遵守相關法律條文，包括有關就業、歧視、環境、品質安全等相關領域的法律，努力達到最高的稽核標準。

嚴禁強迫勞動



台南企業嚴禁任何形式的強迫勞動，不得進行人口販賣或視員工為奴隸，禁止濫權、威脅等方式逼迫員工勞動或限制移動，以保護員工之權益與人權，並進行人權檢視和營運衝擊評估，制訂各項行為準則、勞動人權管理規範，規劃人權政策與員工訓練，提升員工的基本認知和保護能力，打造出安全、公平的工作環境。

禁止歧視



台南企業認為就業應該基於員工的工作能力，而非基於任何個人特徵，例如性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會方面或民族血統等，保障所有員工不受到任何就業歧視。

嚴禁使用童工



台南企業強調不得以任何理由僱用十五歲以下或低於當地法律規定之勞動年齡的員工，以保護兒童的基本人權。禁止強迫童工進行工作，並遵守任何法規對未成年員工所從事的工作種類和工作量的限制，包括限制相關工時和確保未成年員工不從事任何危險性工作，如化學品處理或操作重型機器等。此外，會根據員工提供的文件審核其出生日期，以確保年齡符合規範。

合理工時



台南企業謹遵勞基法標準或當地法規要求，給予員工正常工作時間和加班時間之限制工時，每日工作時數及每週工作天數不應超過法律規定，除非因應付緊急業務之需要，但每七天仍提供至少一天的休息日。且如果員工拒絕加班，其將不會因拒絕工作而受到懲罰或解僱。

2022 年台南企業並無違反人權、歧視、強迫勞動與騷擾事件。

禁止騷擾或虐待勞工



台南企業重視每位員工的基本人權，不得受到任何身體、心理之騷擾或虐待，提供一個零騷擾、虐待及任何形式體罰的工作環境。且所有員工皆不得進行或縱容任何性騷擾、性虐待、辱罵言語、猥褻或威脅動作，並提供員工相關的課程和講座以教育員工適當的觀念，打造健康安全的工作環境。

各地人權檢核比例



國家	接受人權檢核比例
台灣	100%
印尼	100%
柬埔寨	100%
越南	100%



> 人權精進專案

外籍移工零付費

外籍移工在來到台灣前，經常須背負鉅額貸款以支付簽證、居留證、招募、仲介等費用，台南企業為消弭移工與仲介可能產生的不透明問題，我們跟進國際品牌 Burton 的零付費政策，自 2019 年 12 月起，依照移工的合約年限，每月分期償還移工的貸款，在合約終止時完成攤銷，付清其貸款債務。而仲介服務費用則由人資部門統一支付給仲介公司，避免仲介向公司及移工重複收費的問題。

性騷擾防治專案

為保障性別工作平等並促進友善的工作環境，本公司於 2020 年與 GAP Inc. 一同合作性騷擾防治計畫 (GBV - POSH; Gender Based Violence - Prevention of Sexual Harassment)，制定性騷擾申訴機制與規章並對員工進行宣導，保障其權益。於印尼與中國產區開始推行，以種子教師制度培訓，對部分員工進行性騷擾防治培訓，再由這些員工到工廠向其他員工做培訓，提高員工對性騷擾的自主意識，減少加害者的不當行為，並宣導申訴平台及程序，建立有保障且令人信賴的平台，使受害員工能安心地提出申請。

Better Work 計畫

為確保海外工廠員工權益的落實與伸張，印尼雅加達、梭羅廠區及柬埔寨廠區皆加入聯合國世界勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 的 Better Work，嚴謹遵守國際勞動規範，提供更健康安全的工作環境，並增進員工福祉，使公司內部資訊透明化，而外部品牌顧客可透過線上平台即時瞭解公司資訊，並透過世界勞工組織的實地檢核確保上述資訊的一致性。

4.4 職業安全與健康

員工是公司重要資產，我們希望所有員工都能擁有健康的身心。台南企業提供員工全方面照護，每年定期健康檢查，提供優於法規之檢查項目，主動替所有員工的健康把關，由護理師採取分級管理，對於潛在健康風險員工，給予關懷追蹤。另訂定《人因性危害預防管理作業》、《預防職場暴力及申訴管理作業》，來預防員工過度操勞、工作過度負荷，建立安全的工作環境。

> 職場健康促進

我們相信員工健康是企業永續發展最重要的核心元素，本公司逐步推動職場健康促進，改善員工的身心健康狀況並提升工作環境品質，藉由各項健康管理促進活動，打造幸福的健康職場，讓同仁樂於工作，樂於臺南企業。

臺南企業於各工廠成立安全衛生委員會，以負責各廠相關政策與行動之研訂、督導、執行與追蹤。委員會定期召開會議，由委員代表及員工代表組成，以確保管理系統之運作，並持續追蹤問題改善結果，進行審查、確認。

> 各地安全衛生委員會

國家	廠區	員工代表人數	委員會人數	開會頻率
中國	高青廠	13	18	12
台灣	台南廠	7	12	4
柬埔寨	柬埔寨廠	5	20	4
	金速旺廠	1	11	12
越南	越南廠	4	30	6
印尼	雅加達廠	6	6	12
	梭羅廠	22	37	24

> 工傷比例

		台南廠	雅加達廠	梭羅廠	柬埔寨廠	金速旺廠	越南廠	高青廠
2020	工傷事故(件數)	1	37	28	24	0	0	2
	傷害率(IR)	6.63	7.41	4.61	2.91	0	0	1.81
	損工日數率(LDR)	338.23	0	0.99	2.91	0	0	3.16
	缺勤率(AR)	男	13.93	0.21	0.34	0.67	2.54	6.69
		女	6.17	1.16	0.94	3.12	4.79	9.35
	因公死亡件數	0	0	0	0	0	0	0
	工傷事故(件數)	1	20	20	4	4	0	1
	傷害率(IR)	7.09	34.04	3.679	0.907	1.912	0	0.9
2021	損工日數率(LDR)	653.11	34.04	3.679	2,334.57	76.48	0	11.75
	缺勤率(AR)	男	0.17	0.009	0.003	3.99	0.00016	0.0594
		女	0.05	0.017	0.008	5.17	0.00019	0.1058
	因公死亡件數	0	0	0	0	0	0	0
	工傷事故(件數)	1	19	31	6	0	0	2
	傷害率(IR)	6.783	4.31	5.237	5.787	0	0	1.364
	損工日數率(LDR)	88.19	19.02	0	34,728	0	0	60.05
	缺勤率(AR)	男	10.28	1.28	1.04	1.96	0.33	7.06
		女	3.23	1.33	1.88	1.25	0.11	9.12
	因公死亡件數	0	0	0	0	0	0	0

工傷率 (IR) = 職業傷害(件) X 1,000,000 / 總經歷工時

損失日數比例 (LDR) = 總損失工作日(天) X 1,000,000 / 總經歷工時

4.31=1000000x/5919360

據調查，工傷事故多為針扎輕傷，工廠已加強宣導正確使用縫紉機器，並要求使用擋針機以保護手指。針對較為嚴重的工傷意外，各廠管理人員配合醫護人員立即處理，同時加強安全操作教育及各設備定期的檢查保養，並替換老舊或缺少防護的設備，降低工傷事故再次發生的可能。

為提升工廠作業安全，台南企業每年定期向員工進行職業安全衛生培訓，除了向相關崗位的新進員工進行基本安全培訓外，也持續追蹤政府法規及客戶要求規範的變動，對員工更新安全規則與訓練。訓練內容包含機器操作安全、個人防護用具使用、化學品使用安全、作業安全、急救訓練、衛生宣導等議題。



> 職業安全培訓

地區	課程名稱	課程時數	受訓人次
中國高青廠	急救訓練	45 分鐘	488
	消防及疏散	45 分鐘	970
	機器操作安全	30 分鐘	16
	化學品及個人防護用品	30 分鐘	3
	內部急救	1 小時	30
印尼雅加達廠	機械操作安全	15 分鐘	1,990
	失火逃生	15 分鐘	2,260
	健康安全	15 分鐘	2,267
	MSDS	15 分鐘	2,569
	急救	30 分鐘	63
印尼梭羅廠	機械操作安全	30 分鐘	30
	MSDS	30 分鐘	21
	逃生出口認知	30 分鐘	49

地區	課程名稱	課程時數	受訓人次
柬埔寨廠	急救	1 小時	3,232
	消防及疏散	1 小時	3,232
	化學品及個人防護用品	1 小時	3,347
	Covid-19 防疫訓練	30 分鐘	350
	緊急逃生	1 小時	1,111
越南廠	機械操作安全	24 小時	8
	化學品安全	24 小時	31
	職業與內部安全	1.5 小時	13
	消防及疏散	16 小時	30
	急救	2 小時	48
金速旺廠	職場安全	1 小時	11

4.5 職涯管理與學習

台南企業認為人才的培育與員工職能的提升，是企業創新發展與永續經營不可或缺的基石。因此，在同仁職涯發展方面，我們建置了完整的培育訓練體系，提供員工有系統、有目標的學習環境與進修管道。台南企業的人才培育策略，主要係以公司的經營理念與願景為目標，結合企業核心價值與年度執行方針，展開不同類別的培訓計畫，同時透過工作輪調、進修補助，及內部核心通

識課程規劃，讓員工能夠隨著公司成長，擴大工作廣度、深度，達成職能多元目標。

公司對於員工提供適當教育訓練之課程，為新進人員職前訓練與員工在職訓練。並針對不同屬性之員工，加強專業知識及技能訓練、啟發潛能培養第二專長，培育管理職能、考取相關證照。

2022 年台北與台南辦公室的總教育訓練時數為 167 小時，共有 761 人次參與。





> 內部教育訓練

現今時代中「人力資本」已成為重要的生產力要素，人才培訓是各產業升級發展基礎，因此應重視訓練品質與績效，進而協助勞工有效提升職場競爭力。台南企業於 2021 年度，引進 TTQS 人才發展品質管理系統，循序推動訓練品質、持續改善機制，確保訓練流程的可靠性與正確性，以提升人力培訓體系運作效能，強化國際競爭力，並於 2021 年通過 TTQS 評鑑。

此外，隨著氣候變遷的影響日漸加劇，實踐永續刻不容緩，台南企業 2022 年持續加入優樂地永續服務公司的永續 iLab 活動，每月派員參加永續相關教育訓練，合計共 21 小時。並聘請外部講師向管理階層進行培訓共 6 小時，深耕永續理念於企業經營文化。

4.5.1 P.A.C.E. 教育專案

越南廠 2022 年預計導入「P.A.C.E」(Personal Advancement and Career Enhancement for Female Garment worker) 專案，為 Gap Inc. 與 Gap 基金會，透過專案啟動會議、種子教師選定、施行辦法擬定及成效評估等方式，針對工廠女性勞工提供全方位福利的專案。

此專案從 2013 年起開始於柬埔寨執行，並逐漸擴散到印尼廠區，未來也將近一步拓展到越南產線。目標對象為從事服裝生產的女性勞工，為他們提供在職場上及生活上提升個人技能，並創造一個造福所有參與者及貢獻者的永續性及整合性的專案，強化與社區及非營利事業機構的連結性。目前已經有將近 2000 位女性勞工受惠。



4.5.2 HERproject 計畫

印尼梭羅廠和雅加達廠與服飾品牌 ANN INC. 執行 HERproject 員工教育訓練，此訓練是本公司與 ANN INC. 及國際非營利事業機構 BSR 一起合作的女性勞工關懷專案。透過三方共同合作啟動專案會議，廠部選定種子教師，三方共同擬訂施行方式，針對公司在印尼的女性勞工提供健康、財務及職場影響力全方位的知識教育及訓練。

此專案從 2013 年 5 月開始在印尼雅加達廠施行，2016 年完成健康及財務管理的整套訓練課程及宣導。2017 年 9 月起拓展到印尼梭羅廠施行。HERproject 專案提供健康教育與財務知識給女性員工，對他們個人、工作及家庭生活產生的正面影響，如雅加

達廠包裝部的 Arekalita 加入 HERproject 專案的種子教師，向許多同事分享正確的節育、HIV 病毒知識與自我保護；打樣部門的 Khoeriyah 也透過此專案了解到生育計劃的重要，在生活及財務上得到了改善。

專案執行的成功也吸引聯合國基金會 (UN Foundation) 前來工廠拍攝、專訪，詳細訪問請上聯合國基金會網站。

4.5.3 績效考核

台南企業很早建立良好的職務體系，結合專業職能與管理職的雙軌晉升系統，讓員工能在本身專長、能力及知識領域上，獲得最大的發揮空間。若是具有潛力的優勢人才，公司能勇於拔擢升任主管工作，讓他們接受更有挑戰性的工作。近年來，主管年輕化趨勢逐漸受到經營階層的重視。此外，針對特別優秀的專業人才，亦透過不定期辦理專案晉升，以激勵同仁工作士氣。

台南企業每年定期執行績效考核作業，凡任職（含復職）滿一年以上者，皆須接受績效評核。依據每個員工的工作績效表現評核等第，再參酌當年度的營運成果，給予適當的獎勵措施，不因性別而有差異或不公平之情形。



聯合國基金會
專文報導



與聯合國基金會 Universal Access Project 副主任合影

CHAPTER

5 社會共榮—小南人專案



5.1 共振結構建立循環設計

5.2 「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫

5.3 持續跟進計畫：成立好南共學團

章節亮點

- 以共振結構推廣循環經濟，觸及人次達 20,000 人。
- 社區民眾投入回饋服務時數總累計達 2,074 小時。



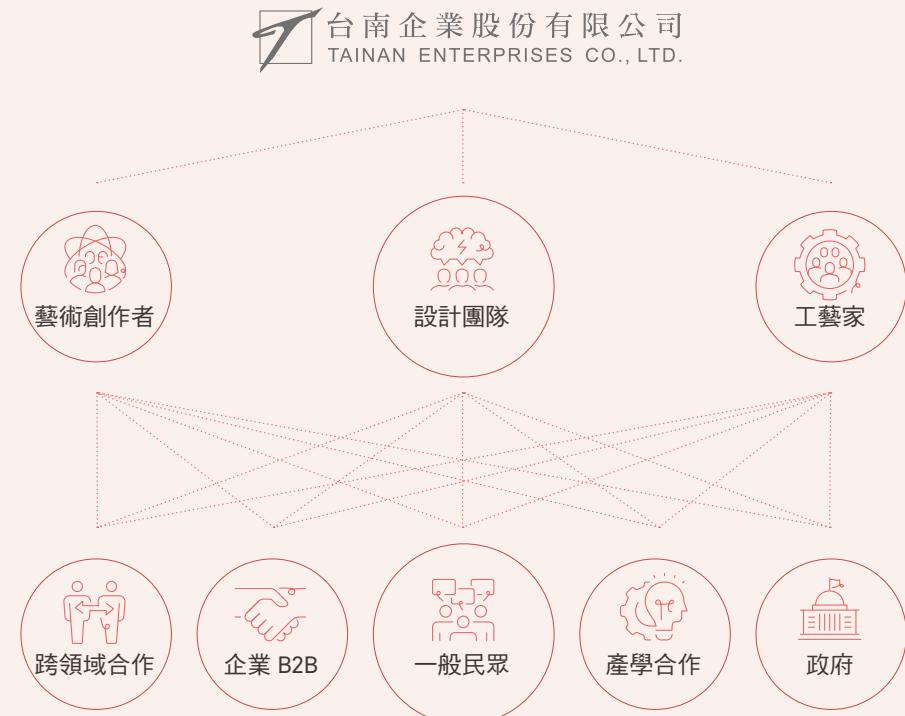
5.1 共振結構建立循環設計

作為時尚產業鏈重要的一員，台南企業深知在除了在企業對在外社會的響力，不僅在營運層面積極推動永續治理、參與氣候行動，也透過台南企業文化藝術基金會，整合企業布與設計的專業，創造更大的永續價值。除了將志工服務時數列入年度績效考核外，我們也每季舉辦工作訪進行員工賦能與培力，以台南企業為出發點，建立循環設計的共振結構，讓各節點彼此連結、擴散，觸及到更多的人。

從 2018 年起，我們開始運用企業專業，投入布的循環經濟，推動「布可回收舊材新造」專案，2020 年起，我們企劃「Tainan ReDesign」行動，並在舊城區孔廟商圈成立「臺南循環經濟學院」，成為推展城市永續的起手式，以臺南循環經濟學院為起點，我們連結一群「好南人」，著力於改造舊衣、庫存布、NG 水泥包材等可再生廢棄材料的創新設計，為循環再生的商業模式進行原型試驗，與商圈共創故事。

2021 年起，因應 2024 台南建城 400 年，我們也開始以此為情感號召，連結臺南在地團體、企業與公民，城市永續、商圈零塑、關係更生三個面向，持續執行「Tainan ReDesign」專案，傳達零廢棄時尚的生活態度，以溫柔的力量迸發新生火花。

2022 年，我們將「Tainan ReDesign」擴大為「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫，邀請 24 位具代表性的專業職人，擔任 50 位國小三、四年級小南人的永續學習導師，讓孩子從認識土地開始，學習職人精神，用有趣的方式讓孩子探索自我、參與社會，學習永續的生活態度。



循環設計對話的共振結構

我們希望透過這次的計畫，利用布建立起社會與循環及設計的對話結構，讓各設計節點擴散與連結，共振出更大的社會價值。

- 中心節點：臺南企業
- 第一層節點：永續設計團隊、工藝師、藝術創作者
- 第二層節點：民眾、政府、產學合作、其他產業

5.2 「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫

> 計畫緣起

2024 台南將迎來建城 400 周年，身為在地的企業公民，台南企業一直在思考，我們能為臺南做什麼？我們希望能點燃城市的光榮感，並且埋下永續設計的幼苗，去驅動並展現在地臺南人共同的心意，「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫應運而生。

永續教育不能單打獨鬥，我們想藉由臺南 400 年之際，透過城市光榮感與臺南企業自身的永續價值鏈，連結在地具有循環共識的好「南」人共創，形成與學校及家長端的支持系統，為下一代的永續素養盡一份心力。

> 計畫目標

1. 培育下一代永續素養，成為能接招零碳未來的「韌世代」
2. 重新定義學習 設計明日的永續教育模式
3. 以「Tainan Re-Action」為號召，創造永續教育的共學支持體系

> 執行期間：2022 年 4 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日

> 指導單位：臺南市政府文化局

> 主辦單位：財團法人台南企業文化藝術基金會

> 合作職人夥伴



24 位永續職人「好南人」+ 50 位「小南人」

用永續設計打造「心中理想市集」

參與好南共學團 → 學習 SDGs 永續生活 → 共同策 2024 TAINAN Re-Action 永續大展



家樂福

文教基金會



幸福良食



臺南市美術館



股份魚鄉



Dishan Design Studio



Mo 媽的鄉村風雜貨



老食パン



富樂夢安心文具 / 觀光工廠



中美獸醫院



大崎村落創藝基地



濤人絹印



起司公爵



成大裡闔 _ 樂土



府城陶坊



紅氣球書屋



許奶奶 FUN 4 kids 桌遊



MIKY 冰淇淋



島入冰店



百生文創



和明觀光工廠



zero zero



樂活海洋學院



誠美建設



官田烏金

> **協力單位：**臺南市中西區公所、5% Design Action 社會設計平台、DFC Taiwan 臺灣童心創意行動協會、台灣玩具圖書館協會、群運環保、國立臺南大學、臺南市中西區公所、臺南市忠義國小、臺南市虎山實驗小學、國立臺南大學附設實驗國民小學。

> **贊助單位：**臺南企業股份有限公司、誠美地產開發股份有限公司

> 行動方案

我們號召 24 位在永續 SDGs 實踐上深具代表性的專業職人，擔任 50 位國小三至四年級「小南人」的永續引路人，透過實踐引導孩子思考可以如何用消費改變世界，與環境重修舊好，從 2022 年開始，我們將用兩年的時間，與孩子和家長形成永續設計共學社群，為 400 年的台南做一件事。

「Tainan Re-Action」小南人永續共學行動計畫共分為六個步驟：



1. 4月 - 5月

拜訪 24 位永續好南人，順利找到志同道合的夥伴擔任永續引路人





2. 7月 29日

職人訓練暨交流工作坊

執行時間：7月 29日

地點：和明織品觀光工廠

透過 DFC Taiwan 臺灣童心創意行動協會協助舉辦職人永續教育工作坊，指導職人運用 DFC 方法，運用 FIDS 方法論引導陪伴孩子，讓孩子們能夠透過 Feel (感受)、Imagine (想像)、Do (實踐)、Share (分享) 的方式，從認識土地開始，學習職人精神，展開永續的啟蒙。

3. 6月

國小學校招生說明會

招生對象：臺南市虎山實驗小學、臺南市忠義國小、國立臺南大學附小

招生說明會：線上與線下的招生說明

順利完成 50 位國小 3-4 年級的小學生報名，並建立群組與各學生的家長及職人保持聯繫。

4. 8月

隊輔培訓工作坊及小南人市集工作坊培訓

工作坊分為兩階段：

第一階段：隊輔培訓工作坊

執行時間：111 年 8 月 15 日至 16 日，計兩天

地點：台南企業文化藝術基金會（臺南市東門路二段 299 號 B1）

參與單位：台南大學戲劇系、經營與管理學系、特殊教育學系、諮商與輔導學系、教育學系

參與人員 / 人數：台南大學招聘大學生、工作坊協力人員 / 共 25 位

透過兩天的隊輔工作坊訓練，先讓隊輔了解工作坊課程內容，並從學習單上瞭解需要協助小學生的課程練習及引導，並透過戲劇課程的訓練快速認識彼此建立隊輔默契，並協助工作坊三天的活動場域布置及共同完成小南人市集的視覺意象創造。



第二階段：小南人市集工作坊培訓

執行時間：111 年 8 月 17 日至 19 日

地點：忠義國小武德殿

參與人員 / 人數：各單位永續職人、各國小學生與家長、工作坊協力人員、攝影紀錄人員、台南大學大學生隊輔 / 共 400 人次

三天的小南人市集設計工作坊訓練，從破冰遊戲開始，讓小南人認識彼此，認識這座生長的城市，透過他們的眼睛，看見台南這塊土地；從拆解玩具，了解平時玩的玩具，構造是如何的複雜，需要花費多少時間心力才能完成，學會珍惜所有的物品玩具；從中英台語課程、肢體語言課程、成本計算課程、劇本演練課程，訓練小南人在市集時，如何當一個好老闆；從永續職人認識引導中，指引小南人，如何做永續。



5.

小南人店家實習計畫

從知識植入到行為呈現，小南孩離開舒適圈，從發現問題、開始自己解決問題，認識永續設計與思考路徑，平衡與拿捏環境的友善，開始為台南用永續作出真實的改變。這些好奇的探索、面對挫折的無措，學習永續 SDGs 的歷程裡，都是成長中最珍貴的陽光雨露，在小南人市集裡，孩子們展現超越我們想像的永續力與 24 個他們的故事。我們陪著孩子們的故事與心意，也慢慢地讓他們心中開始住進一個永續的台南魂。

6.

10月

小南人市集

執行時間：10月 29、30 日

地點：葉石濤無菸廣場

對應不同的 SDGs，小男孩販售他們跟著 24 位永續職人學習所製作的永續商品，以實踐推動轉型。市集裡的每個攤位都由小南孩當家做老闆，分成永續餐飲、永續設計、空間經營、品牌經營、材料體驗五大主題，在永續職人的陪伴引導下，小南人將運用學到的 SDGs 知識，用自己參與設計製作的商品，擔任永續解碼轉譯的小特派員，詮釋不同 SDGs 視角的永續實踐。

> 社會影響力



5.3 持續跟進計畫：好南共學團

透過「Tainan Re-Action」，由基金會陪伴輔導，找到 50 個願意陪伴孩子成長的家庭建立起好南人社群，為知識分享與行動的自主型組織，具備社會運動組織的行動力，永續設計的教育機制，城市參與的公共性格。

參與成員：報名參與小南人市集之家長

成立時間：2022 年九月

執行方式：每月以一個永續發展目標為主題，安排不同專業的職人共同投入在每次聚會的設計行動中。構築更多對話與激盪，也提供親子從認識到實踐 SDGs 永續生活，讓更多的善實踐持續發生。

小南人永續共學行動，是為期程三年的長期專案，2022 為啟動年，在三年內串聯臺南在地產業，連結學校、企業共同啟動創造下一個 100 年的永續生活，

實踐在食、衣、住、行、育、樂的日常生活方式，將永續的種子放入每個人的心中，並孕育出具備永續思維的人才，我們從永續教育出發，「陪伴與培育」國小三四年的學童，在永續職人的帶領下，一天天的學習對應 SDGs 指標，並落實在每一天的生活裡。

2023 年，我們將持續深耕，以「永續餐桌」的概念，將食、衣、住、行、育、樂融入在餐桌上，今年加入綠色產地來源與友善環境的食材教育，以工作坊的模式引導，將小南人行動深化，完成產地到餐桌的永續行動，最後透過辦桌的方式真實呈現，小南人宴請周遭的親朋好友，由小南人親自介紹每一道佳餚，一同感受永續餐桌的意義與後面的故事。

> Tainan Re-Action 小南人來辦桌



2-3 月

核心夥伴 | 永續職人

核心夥伴

台南企業、5% design action、
成功大學、電通集團

永續職人

法式 1982、家樂福文教基金會

4-5 月

招生職人交流

招生對象

3-4 年級小學生、大學生
(實習生)

職人交流會

(工作坊 + 交流)

6-7 月

工作坊

大學生

餐桌設計、環境設計
小南人

設計永續菜單

8-9 月

永續辦桌行銷

確認永續餐桌執行方案

對外宣傳永續餐桌與預購

10 月

小南人來辦桌

日期暫定

10/7-8

地點

NA

12 月

辦桌尾牙

企業綠色採購永續
菜色尾牙辦桌

附錄一 GRI Standards 揭露項目對照表

使用聲明	臺南企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

> GRI 2：一般揭露 2021

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1.1 台南企業介紹	17	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4 資訊重編	關於本報告書	1	
2-5 外部保證 / 確信			無外部保證
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 台南企業介紹	17	
2-7 員工	4.1 員工檔案	53	
2-8 非員工的工作者			無揭露
治理			
2-9 治理結構及組成	1.1.1 台南企業介紹	18	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 董事會	22	
2-11 最高治理單位的主席	1.2.1 董事會	22	

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3 審計委員會	23	
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.1 董事會	22	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2.4 永續推行單位	23	
2-15 利益衝突	1.2.1 董事會	22	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.1 董事會	22	
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2.1 董事會	22	
2-18 最高治理單位的績效評估	1.2.1 董事會	22	
2-19 薪酬政策	1.2.2 薪資報酬委員會	23	
2-20 薪酬決定流程	1.2.2 薪資報酬委員會	23	
2-21 年度總薪酬比率			無揭露
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	1.3 誠信經營	24	
2-23 政策承諾	2.2 永續夥伴關係	32	
	4.3 員工權益促進	60	
	1.3 誠信經營	24	
2-24 納入政策承諾	2.2 永續夥伴關係	32	
	4.3 員工權益促進	60	
	4.4 職業安全與健康	64	
2-25 補救負面衝擊的程序	4.3 員工權益促進	62	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 員工權益促進	61	
2-27 法規遵循	1.3 誠信經營	24	
2-28 公協會的會員資格	1.1.3 參與國內外之組織	21	

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議合	9	
2-30 團體協約	4.3 員工權益促進	60	

> GRI 3：重大主題 2021

對應 GRI 與揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
3-1 決定重大主題的流程	利害關係人議合 辨識與回應重大主題	11 11	
3-2 重大主題列表	ESG 重大主題衝擊邊界	12	

> 重大主題 GRI 對照

自訂重大主題				
重大主題	對應 GRI 準則與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
法規遵循	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	13	
公司治理	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	15	
循環經濟	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	13	

		對應 GRI 與揭露內容	相關章節	頁碼	省略說明
經濟績效					
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理		重大主題管理方針	13	
201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		1.1.2 經營成效	20	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		1.5 TCFD 氣候變遷風險與機會管理	26	
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫		4.2.2 多元福利制度	57	
	201-4 取自政府之財務補助		1.1.2 經營成效	20	
溫室氣體排放					
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理		重大主題管理方針	13	
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放		3.1.1 能源與溫室氣體管理	41	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		3.1.1 能源與溫室氣體管理	41	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			尚未統計範疇三	
	305-4 溫室氣體排放密集度		3.1.1 能源與溫室氣體管理	41	
	305-5 溫室氣體排放減量		3.1.1 能源與溫室氣體管理	41	
廢汙水和廢棄物					
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理		重大主題管理方針	13	
303 水與放流水 2018	303-3 取水量		3.2 水資源管理	49	
	303-4 排水量		3.2 水資源管理	49	
	303-5 耗水量		3.2 水資源管理	49	
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		3.1.2 廢汙水與廢棄物管理	48	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		3.1.2 廢汙水與廢棄物管理	48	
	306-3 廢棄物的產生		3.1.2 廢汙水與廢棄物管理	48	

對應 GRI 與揭露內容		相關章節	頁碼	省略說明
勞資關係				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	13	
	401-1 新進員工和離職員工	4.1 員工檔案	53	
401 勞雇關係	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.2 多元福利制度	56	
	401-3 育嬰假	4.2.2 多元福利制度	56	
402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 員工權益促進	60	
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.5 職涯管理與學習	67	
404 訓練與教育	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.5 職涯管理與學習	68	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.5.3 績效考核	69	
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	4.1 員工檔案	53	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.1 公平薪酬制度	56	
童工				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	13	
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.2 人權評估	62	
強迫或強制勞動				
GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針	13	
409 強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.3.2 人權評估	62	

附錄二 永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

指標	指標說明	指標代碼	對應內容
NA	一階與一階以外之供應商數	CG-AA-000.A	一階供應商數量：4 間 一階以外供應商數量：27 間
產品化學物管理	描述限制物質管理流程	CG-AA-250a.1	環境永續章節 化學品管理
	化學物質風險評估與管理	CG-AA-250a.2	環境永續章節 化學品管理
供應商環境面管理	第一階供應商持有廢水處理執照 / 合約之百分比	CG-AA-430a.1	100% 第一階供應商皆有廢水排放執照，並遵循當地廢水排放規範。 台南企業也透過第三方驗證報告，定期追蹤其廢水排放水質。
	第一階供應商使用 SAC Higg 指數環境管理模組 (FEM) 或環境數據評估之百分比	CG-AA-430a.2	100% 第一階供應商皆有使用 Higg 指數環境管理模組 (FEM)，台南企業定期追蹤其環境管理成效。
供應商勞動情況	1. 第一階供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 2. 第一階以外的供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 3. 審核由第三方驗證人員進行之百分比	CG-AA-430b.1	1. 100% 台南企業合作的水洗廠皆通過國際勞動認證 2. 不適用，布廠、副料廠等原料供應商皆為通過客戶供應商行為守則要求的廠商，而台南企業仍每年定期請原料供應商簽署《供應商社會責任承諾書》。 3. 100% 台南企業合作的水洗廠皆通過第三方驗證公司審核
	第一階供應商合規情形 不合格比例	CG-AA-430b.2	不合格比例：0% 我們要求不合格的供應商繳交缺失改善報告，審核內容並持續追蹤改善執行進度。
	描述供應商重大的勞動風險、環安衛風險	CG-AA-430b.3	價值鏈革新 永續夥伴關係
	描述主料採購的環境、社會面風險	CG-AA-440a.1	價值鏈革新 永續倡議
原物料採購	原料通過第三方環境 / 社會 / 永續準則核可之百分比	CG-AA-440a.2	RCS 再回收聲明：1.5%

註：第一階供應商：此類供應商根據本公司的業務性質定義為「水洗廠」。第一階以外的供應商為布廠、副料廠等原料供應商。



台南企業股份有限公司
TAINAN ENTERPRISES CO., LTD.

台北市杭州南路一段 15 之 1 號 15F

聯絡單位 台南企業永續發展暨品保部

電話 (02)2391-6421

Email SQ@tai-nan.com

公司網址 <https://www.eng.tai-nan.com/?lang=zh>